



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN
POSTGRADO EN GERENCIA DE PROYECTOS

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO
MODELO DE SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
PARA LA UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

Presentado por
Diana Sybelle Palencia Domador
Para optar al título de
Especialista en Gerencia de Proyectos

Asesor:

Emmanuel López Corrochano

Caracas, Mayo de 2012



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN
POSTGRADO EN GERENCIA DE PROYECTOS

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO
MODELO DE SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
PARA LA UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

Presentado por
Diana Sybelle Palencia Domador
Para optar al título de
Especialista en Gerencia de Proyectos

Asesor:

Emmanuel López Corrochano

Caracas, Mayo de 2012

Señores
Consejo de Área de
Ciencias Administrativas y de Gestión
Presente.-

APROBACIÓN DEL ASESOR

Por medio de la presente hago constar que he leído el borrador final del Trabajo Especial de Grado, presentado por la ciudadana Diana Sybelle Palencia Domador, titular de la cédula de identidad número V-14.427.541, para optar al grado de Especialista en Gerencia de Proyectos, cuyo título es “MODELO DE SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA LA UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO”; y manifiesto que cumple con los requisitos exigidos por la Dirección General de los Estudios de Postgrado de la Universidad Católica Andrés Bello y que, por tanto, lo considero apto para ser evaluado por el Jurado que se decida designar a tal fin.

En la ciudad de Caracas, a los 18 días del mes de mayo de 2012.

Atentamente,

Emmanuel López Corrochano

C. I. N°. 3.189.576

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso, por haberme dado vida, salud, fuerza y empuje para alcanzar este nuevo triunfo, sin él hubiese sido imposible lograrlo.

A mi madre, quien fue mi apoyo constante, aun con tu ausencia física sigues estando conmigo, y este logro es tuyo.

A mi padre, por ser mi fuente de inspiración y lucha constante, por ser mi soporte a pesar de tantas vicisitudes, por predecir el futuro ante este proyecto.

A mi esposo quien ha recorrido conmigo este camino, brindándome su apoyo, por estar conmigo en aquellos momentos en que el estudio y el trabajo ocuparon todo mi tiempo.

A mis hijas, Elena y Sara, fuente de amor, inspiración y deseos de superación, por estar presente en mi vida, por esperarme tantas noches despiertas a pesar de mis clases nocturnas, porque algún día este triunfo les sirva de inspiración.

AGRADECIMIENTOS

Al profesor Emmanuel López, tutor y amigo, por su orientación y apoyo constante en la realización de esta investigación, y especialmente por ser fuente de inspiración para lograr la excelencia.

A la profesora Silvana Campagnaro, por creer en mí y enseñarme que las vicisitudes pueden ser superadas con esfuerzo y tesón, por siempre brindarme un sabio consejo más allá de los formalismos.

A la profesora Ana Julia Guillén, quien ha sido profesora y amiga, brindándome su apoyo cuando más lo necesité, siempre motivando para que alcanzara esta meta.

A mis compañeros de la UCAB, Delegados de Prevención y trabajadores, por brindarme nuevas perspectivas profesionales en un campo inhóspito para mí.

A los profesores Lorenzo Caldentey y Déborah Cordero, por ser fuentes de inspiración en el área de proyectos, porque como “jefes” supieron comprenderme y apoyarme ante las cargas académicas.

A mis amigos, compañeros del postgrado y especialmente a: Gabriel, Ricardo y Daniel, por ser mi llave durante la Especialización.

A todas aquellas personas que con sus experiencias, aportes y apoyo, influyeron para obtener este logro.

A todos, gracias!!



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN
POSTGRADO EN GERENCIA DE PROYECTOS

MODELO DE SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA LA UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

Autor: Diana Sybelle Palencia Domador
Asesor: Emmanuel López Corrochano
Año: 2012

RESUMEN

La protección de la seguridad y la salud en el trabajo es uno de los elementos vitales para que los ciudadanos obtengan un trabajo decente, y por tanto, constituye un aspecto medular en las operaciones de cualquier organización. Dada la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento, se ha hecho imperativo para las organizaciones implementar un programa de seguridad y salud en el trabajo, que garantice a los trabajadores desarrollarse en un ambiente laboral libre de riesgos para su salud; es por ello que se ha diseñado un Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Universidad Católica Andrés Bello, enmarcado en una investigación de tipo proyectiva y aplicada, donde se establecerán componentes básicos del programa de seguridad y salud como lo son: la evaluación y control de los riesgos, y los permisos de trabajo; sobre un principio de mejora continua, considerando la alineación de los objetivos y plan estratégico de la Institución, así como los deberes formales que debe cumplir. En este sentido, se evaluaron las Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ILO-OHS:2001, las Normas OHSAS 18001:2007 y OHSAS 18002:2008, y las Normas COVENIN 4001:2000 y COVENIN 4004:2000.

Palabras claves: Calidad, Modelo, Sistema de Gestión, Seguridad Laboral, Salud Ocupacional, UCAB.

Línea de Trabajo: Gerencia de la Calidad en Proyectos.

LISTADO DE ACRÓNIMOS Y SIGLAS

ILO-OSH	International Labour Organization – Occupational Safety Health
INPSASEL	Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales
ISO	International Standardization Organization
LOPCYMAT	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
LOSSS	Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social
LOT	Ley Orgánica del Trabajo
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Series
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PMI	Project Management Institute
RCHST	Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo
RPLOPCYMAT	Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
SySL	Seguridad y Salud Laboral
SySO	Seguridad y Salud Ocupacional
UCAB	Universidad Católica Andrés Bello

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
ÍNDICE GENERAL	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE TABLAS	
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.- PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN	4
1. Planteamiento del problema.....	5
2. Objetivos de la investigación.....	7
2.1. Objetivo general.....	7
2.2. Objetivos específicos.....	8
3. Justificación del Proyecto.....	8
4. Alcance del Proyecto.....	11
CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	12
1. Antecedentes de la investigación.....	12
2. Bases teóricas.....	18
2.1. Sistemas.....	19
2.1.1. Dimensionalidad de los sistemas.....	20
2.2. Sistemas y Modelos.....	21
2.3. Los sistemas y las organizaciones.....	21
2.4. Procesos.....	23
2.4.1 Enfoque Basado en Procesos.....	24
2.4.2 Gestión Basada en Procesos.....	25
2.4.3 El ciclo PHVA y los Procesos.....	26
2.5. La Calidad.....	28
2.5.1 Procesos de la Gestión de la Calidad.....	29
2.6. Sistema de Gestión.....	30
2.7. Seguridad y Salud Ocupacional.....	32
2.7.1 Objetivos.....	33
2.7.2 Política de Seguridad y Salud Ocupacional.....	34

2.7.3 Programa de Seguridad y Salud Ocupacional.....	35
2.7.4. Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ILO-OSH: 2001.....	36
2.7.5. Norma OHSAS 18001:2007.....	38
2.7.6. Norma OHSAS 18002:2008.....	40
2.7.7. Norma COVENIN 4001:2000.....	41
2.7.8. Norma COVENIN 4004:2000.....	42
2.8. Bases legales.....	42
2.8.1. Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela	43
2.8.2. Ley Orgánica del Trabajo.....	46
2.8.3. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.....	48
2.8.4. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).....	51
2.8.5. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (RPLOPCYMAT).....	55
2.8.6. Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (RCHST).....	56
3. Definición de términos.....	59
CAPÍTULO III.- MARCO METODOLÓGICO.....	65
1. Tipo y Diseño de investigación.....	65
2. Unidad de análisis.....	67
3. Población y muestra.....	67
4. Análisis y procesamiento de la información.....	68
5. Variables de la investigación.....	70
7.1. Variables independientes.....	70
7.2. Variable dependiente.....	71
7.3. Operacionalización de variables.....	71
6. Consideraciones Éticas.....	75
CAPÍTULO IV.- MARCO ORGANIZACIONAL.....	77
1. Reseña histórica de la organización.....	77
2. Lineamientos Estratégicos de la UCAB.....	77

3. Organización Interna	80
4. La Seguridad y Salud Ocupacional en la UCAB.....	82
5. Ubicación Geográfica UCAB.....	83
CAPÍTULO V.- PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	84
Diagnóstico que sustenta la propuesta.....	84
1. Objetivo Específico 1	84
1.1.1 Organización del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud Laboral	85
1.1.2 Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	135
1.1.3 Relaciones Obrero–Patronales en el área de Seguridad y Salud Laboral	138
1.1.4 Política y Programa de Seguridad y Salud Laboral en las empresas.....	149
2. Objetivo Específico 2	152
COVENIN 4001:2000 Y COVENIN 4004:2000	153
OHSAS 18001:2007, OHSAS 18002:2008.....	169
ILO-OSH 2001.....	185
3. Objetivo Específico 3	205
CAPÍTULO VI.- LA PROPUESTA	208
1. Objetivo Específico 4	210
1.1 Justificación de la Propuesta.....	210
1.2 Objetivos de la Propuesta	211
1.3 Fundamentación de la Propuesta	211
1.4 Estructura de la Propuesta	212
1.5 Factibilidad de la Propuesta	221
2.Objetivo Específico 5	222
CAPÍTULO VII.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	226
REFERENCIAS	230
ANEXOS.....	235
Anexo N° 1 - Cuestionario de Cumplimiento Legal-Laboral	235
Anexo N° 2 – Elementos Básicos Modelo de Sistema de SySO.....	245

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura No. 1: Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional	19
Figura No. 2: Representación de un Proceso Genérico	24
Figura No. 3: Ciclo PHVA	27
Figura No. 4: Descripción General de la Gestión de la Calidad	30
Figura No. 5: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional	39
Figura No. 6: EDT de los objetivos.....	70
Figura No. 7: Mapa de la UCAB.....	83
Figura No. 8: Conformación del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud Laboral	86
Figura No. 9: Elementos básicos de todo Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional.....	153
Figura No. 10: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional	169
Figura No. 11: Principales elementos del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.....	186
Figura No. 12: Campo de acción desarrollado estudio del problema.....	207
Figura No. 13: Integración de modelos de Sistemas de Gestión de SySO en el desarrollo de la investigación	209
Figura No. 14: Modelo propuesto de un Sistema de Gestión de SySO.....	212

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla No. 1:	Correspondencia Directrices O.I.T., ISO 14.000 y OHSAS 18.001	18
Tabla No. 2:	Diferencias entre las Directrices O.I.T. y OHSAS 18.001	40
Tabla No. 3:	Artículos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela relacionados con la Seguridad y Salud Laboral.....	44
Tabla No. 4:	Artículos de la Ley Orgánica del Trabajo relacionados con la Seguridad y Salud Laboral	48
Tabla No. 5:	Artículos de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social relacionados con la Seguridad y Salud Laboral	50
Tabla No. 6:	Índice de Artículos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).....	53
Tabla No. 7:	Índice de Artículos del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (RPLOPCYMAT)	55
Tabla No. 8:	Índice de Artículos del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (RCHST)	57
Tabla No. 9:	Operacionalización de variables, objetivo específico No. 1.....	72
Tabla No. 10:	Operacionalización de variables, objetivo específico No. 2.....	72
Tabla No. 11:	Operacionalización de variables, objetivo específico No. 3.....	73
Tabla No. 12:	Operacionalización de variables, objetivo específico No. 4.....	74
Tabla No. 13:	Conformación del Comité de Seguridad y Salud Laboral	106
Tabla No. 14:	Escala Valorativa para el Diagnóstico Organizacional	206
Tabla No. 15:	Escala Cualitativa para el Diagnóstico Organizacional	206

INTRODUCCIÓN

La Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) es una universidad privada con sede principal en Caracas, Venezuela. Miembro de la Asociación de Universidades Confiadas a la Compañía de Jesús en América Latina (AUSJAL) y dirigida por padres jesuitas.

Es una organización sin fines de lucro; donde la fuente de sus ingresos son los estipendios provenientes de matrículas y pensiones estudiantiles, los aportes, donaciones, herencias o legados de personas y comunidades que quieran vincular su nombre a la Institución, y los derivados de cualquier convención lícita cuya celebración se considere conveniente.

Actualmente, cuenta en su sede principal con una nómina de más de 1.500 trabajadores, entre empleados, obreros, profesionales y profesores e investigadores. La UCAB se perfila como una la institución académica líder en la formación de recursos humanos al servicio del desarrollo social, económico y gerencial de Venezuela, capaz de facilitar la gestión del conocimiento entre profesores y estudiantes, en beneficio de una sociedad mejor preparada para enfrentar los retos que imponen los cambios mundiales.

Por lo cual, considerando la amplia plantilla de trabajadores Ucabistas en crecimiento, y vinculados a la realidad socioeconómica de los trabajadores a nivel mundial, de acuerdo a los estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo y fundamentados en los datos registrados sobre la seguridad y salud ocupacional en Venezuela, suministrados por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, se propone diseñar un Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), basado en una metodología de investigación proyectiva y aplicada, que establece como elementos críticos la evaluación y control de los riesgos; el programa de seguridad y salud en el trabajo que incluye su formulación,

aprobación ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa, implementación y evaluación; y los permisos de trabajo.

En el desarrollo de este estudio se han considerado principalmente las normas técnicas 18001:2008 y 18002:2008 de la Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS), que son una serie de estándares voluntarios internacionales relacionados con la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, que buscan, a través de un proceso de mejora continua, el aseguramiento de la calidad en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo; así como las Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ILO-OSH 2001, promovidas por la OIT, las cuales representan herramientas para el desarrollo de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud ocupacional, de manera sostenible, con impacto dentro de las organizaciones y fuera de éstas. Todo ello alineado al programa “Trabajo Sin Riesgo (Safe Work)”, impulsado por este organismo multilateral.

Adicionalmente, se han contemplado las Normas COVENIN 4001:2000 y COVENIN 4004:2000 que describen los elementos que deberían estar presentes en un Sistema de Gestión para la Seguridad e Higiene Ocupacional.

Además, se han considerado los fundamentos de la gestión de la seguridad y salud ocupacional en Venezuela, según la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial, así como las demás normas relacionadas a la seguridad y salud de los trabajadores que conforman el marco legal-laboral venezolano.

En este sentido, se diseñó un modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Universidad Católica Andrés Bello. Este documento que presenta los resultados del estudio realizado se estructura como se describen a continuación:

El Capítulo I, PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN, presenta el planteamiento y formulación del problema dentro del propósito trazado; se formulan tanto el objetivo general como los objetivos específicos del estudio, se presentan las

razones que justificaron esta investigación, así como el alcance y la delimitación del contexto donde el fenómeno fue observado.

En el Capítulo II, MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL, se presentan y comentan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y conceptuales que sustentaron el estudio, así como las normas técnicas consideradas para la investigación y las bases legales requeridas para un Sistema de Higiene y Seguridad Ocupacional.

En el Capítulo III, MARCO METODOLOGICO, se presenta el tipo y diseño de la investigación, la unidad de análisis, población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de análisis de la información obtenida.

En el Capítulo IV, MARCO ORGANIZACIONAL, se presentan todas las referencias acerca de la unidad en estudio, incluyendo su misión, visión, valores.

En el Capítulo V, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS, se presentan y analizan los resultados de cada uno de los objetivos específicos planteados según la delimitación del problema. Iniciando con el diagnóstico de la situación actual de la Institución.

En el Capítulo VI, LA PROPUESTA, se presenta el diseño del Modelo de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Católica Andrés Bello con las consideraciones generales para desarrollarlo.

En el Capítulo VII, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, se exponen las conclusiones del estudio realizado y las recomendaciones para el desarrollo, implantación y mantenimiento del Modelo de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

Finalmente, se presentan las REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS consultadas para la investigación.

CAPITULO I. PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

En toda investigación se debe establecer el problema en estudio, originado por la necesidad de tomar decisiones. En términos generales, según Ruíz (2007), por problema entendemos cualquier inconveniente que no se puede resolver automáticamente.

Según Russ (1999), problema es el “enunciado de una cuestión que hay que resolver, bien con relación a un resultado desconocido que hay que encontrar, bien con relación a una posible demostración de un resultado ya conocido”.

Díaz (2006) señala que, el problema debe ser expuesto con claridad, en conceptos y términos precisos, utilizando el sistema teórico y metodológico de la ciencia. Los problemas científicos no se presentan aislados, sino que por el contrario, forman parte de un sistema problémico, constituido por un conjunto parcialmente ordenado de problemas; un objetivo del investigador será descubrir y formular este sistema, determinar lo que tratará de solucionar, el orden en que los va a estudiar, y las tareas que debe realizar para solucionarlos.

De allí se deriva la importancia que posee definir correctamente un problema para posteriormente determinar el objetivo general de la investigación y el tema. En el presente capítulo se desarrollará el problema de investigación, los objetivos que se desean alcanzar, la importancia y justificación del mismo, y finalmente su alcance.

1. Planteamiento del Problema

Desde la entrada en vigencia del decreto de reforma a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), aprobado por la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela el 26 de julio de 2005, publicado en Gaceta Oficial N° 38.236, y de la promulgación del Reglamento Parcial (RPLOPCYMAT) publicado en Gaceta Oficial N° 38.596, el 3 de enero del 2007, las organizaciones en Venezuela se han visto en la necesidad de adecuarse al nuevo marco legal que éste supone.

Actualmente, la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) realiza importantes esfuerzos por desarrollar acciones que permitan garantizar el cumplimiento de la normativa legal vigente, y satisfaga los objetivos de Seguridad y Salud Ocupacional (SySO) dictaminados por dicho marco. Sin embargo, estas actividades se realizan de manera aislada y sin procesos evaluativos que propicien la mejora continua.

En ese proceso que está realizando la UCAB para alinearse con lo establecido en la normativa, defino como elementos críticos en el área de Seguridad y Salud Ocupacional: la evaluación y control de los riesgos asociados a SySO; el programa de seguridad y salud en el trabajo que incluye su formulación, aprobación ante el Comité de SySL de la empresa, implementación y evaluación; y los permisos de trabajo.

Además, durante el levantamiento de la información, se establecieron dos requisitos que, por sí mismos, justifican la adopción de un Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, estos son: el diseño e implementación de una Política de Seguridad y Salud Ocupacional y la elaboración de un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional. Ambos elementos, incorporados a un Sistema de Gestión, permiten conceptualizar y operacionalizar los objetivos relativos a esta materia y, a través de auditorías de cumplimiento, evaluar el comportamiento de la Universidad en materia de seguridad y salud ocupacional, para impulsar una gestión preventiva en cuanto a riesgos se refiere, procesos de mejora continua y finalmente, dar cumplimiento a los objetivos críticos que se

plantea la UCAB en busca del fin último que es brindar “trabajo decente” para sus trabajadores.

Para que resulten eficaces las acciones que se realizan en materia de seguridad y salud ocupacional en la actualidad, éstas deberían estar integradas y estructuradas dentro de un sistema de gestión interno, propiciando las mejores prácticas en materia de seguridad y salud laboral, así como también, la participación de los trabajadores como un medio protagónico para la prevención de riesgos, promoción de la salud, disfrute del tiempo libre, entre otros.

Es importante señalar que la UCAB no busca sólo dar cumplimiento a lo establecido en la normativa nacional relacionada con la materia, sino también trabajar en pro de la obtención de la certificación internacional de sus operaciones, para lo cual se hace imprescindible el anclaje del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en las normas de la Occupational Health and Safety Assessment Series – OHSAS (Serie de evaluación de la Seguridad y Salud Ocupacional), que son un conjunto de estándares internacionales que proporcionan a las empresas elementos para la gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional. Las OHSAS fueron desarrolladas y publicadas, a partir del año 2007, por el OHSAS Project Group, asociación internacional de organismos nacionales de normalización, organismos de certificación, organismos de acreditación, institutos de seguridad y salud en el trabajo, asociaciones industriales, organizaciones consultoras y agencias gubernamentales.

Las normas OHSAS 18001:2007 y OHSAS 18002:2008 pretenden, a través de una gestión sistemática y estructurada, asegurar el mejoramiento de la salud y seguridad en el ambiente de trabajo. Su objetivo general es apoyar y promover mejores prácticas en materia de SySO, que estén en consonancia con las necesidades de las organizaciones y sus trabajadores.

Adicionalmente, la Universidad Católica Andrés Bello debe basar su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en los dictámenes publicados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), institución que vela porque el

desarrollo económico de las empresas se base en la concepción del trabajo decente o seguro (Safe Work).

Según información consultada en junio 2011, la OIT ha adoptado más de 40 normas que tratan específicamente la materia de la seguridad y la salud en el trabajo, así como más de 40 repertorios de recomendaciones prácticas. Cerca de la mitad de los instrumentos de la OIT tratan directa o indirectamente cuestiones relativas a la seguridad y a la salud en el trabajo. Entre ellas, publicó en el año 2001, las “Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo”, que son directrices voluntarias sobre los sistemas de gestión de la SySO que reflejan los valores e instrumentos pertinentes de la OIT para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

En el ámbito nacional, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de la UCAB debe enmarcarse no sólo por lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005) y en el Reglamento Parcial (RPLOPCYMAT, 2007), sino también por lo establecido en la jerarquía normativa venezolana, a saber: Constitución Nacional, Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, normas técnicas y normas Covenin.

Por los motivos antes mencionados, se planteó la presente investigación, cuyo objetivo general es diseñar un modelo de sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, basado en los lineamientos de las normas nacionales (Covenin 4001:2000 y Covenin 4004:2000) e internacionales (OHSAS 18001:2007, OHSAS 18001:2008 e ILO-OSH 2001) para la Universidad Católica Andrés Bello.

2. Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Diseñar un modelo de sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB).

Objetivos Específicos

1. Describir los elementos y procesos establecidos por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, y su Reglamento Parcial.
2. Describir los elementos y procesos de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, según las normas nacionales (COVENIN 4001:2000 y COVENIN 4004:2000) e internacionales (OHSAS 18001:2007, OHSAS 18002:2008, e ILO-OSH 2001).
3. Describir la situación actual de la UCAB en materia de seguridad y salud ocupacional, considerando la normativa vigente.
4. Establecer los elementos operativos de un modelo de sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la UCAB de acuerdo a la normativa vigente.
5. Establecer las mejores prácticas.

3. Justificación del Proyecto

Díaz (2006) explica que “es absolutamente necesario justificar el estudio, exponiendo las razones que impulsan a su realización. Las investigaciones se realizan con un propósito definido y este propósito debe ser lo suficientemente fuerte para que se formalice la investigación.”

De esta manera, la importancia de realizar el Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), reside en la necesidad que tiene la institución de alinear su gestión en materia de seguridad y salud laboral a las mejores prácticas y tendencias mundiales, de manera que se puedan lograr los objetivos en este ámbito, adecuados a las características de la organización, evaluados mediante indicadores de desempeño que permitan procesos de mejora continua, y en sintonía con el marco normativo existente.

De acuerdo a información suministrada por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), órgano de gestión adscrito al Ministerio del Poder Popular Para el Trabajo y la Seguridad Social, que ejerce la rectoría en Venezuela de la seguridad y salud de los trabajadores, la Población Económicamente Activa (PEA) del país, se estima en un total de 12 millones de personas, cifras ratificadas por el Presidente de Venezuela, Hugo Rafael Chávez Frías, en su alocución televisiva para anunciar el aumento del salario mínimo del año 2011, lo cual permite presumir que existe un alto número de personas que se encuentra expuesto a los riesgos asociados a su trabajo.

Por otra parte, en diversas publicaciones, el INPSASEL ha informado, algunas cifras de interés en materia de SySO que demuestran la importancia de esta materia:

- En el año 2007, se registraron cerca de 57.000 accidentes laborales, y en el 2009 un aproximado de 50.770 accidentes, entre leves, graves y mortales.
- Del total de accidentes laborales ocurridos en el 2006, 65,8% le ocurrieron a personas con educación secundaria, 18,1% tenía educación primaria y sólo el 6,8% había culminado estudios superiores.
- Según cifras publicadas por la Comisión de Estudios Actuariales de la Asamblea Nacional, del total anual de accidentes en área de trabajo durante el 2004, en promedio se calculó que 23.000 ocurrieron por mes, 5.308 por semana, 756 por día, 12 por hora, con 27.600 discapacitados por año y 2.760 muertes.
- El sector económico más afectado en accidentes laborales es el manufacturero con un 45%, y a su vez éste representa un 20% de accidentes mortales.
- La expectativa de vida de los venezolanos se sitúa alrededor de los 75 años, sin embargo, la media de trabajadores fallecidos oscila entre 25 y 44 años.
- Las pérdidas económicas relacionadas con la SySO oscilan alrededor del 4% del PIB nacional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también ha señalado cifras relevantes al respecto:

- En el planeta fallecen, en promedio, cada día 6.300 personas por accidentes o enfermedades derivadas de la actividad laboral, lo que ocasiona ausencias prolongadas en la organización.
- De los 337 millones de accidentes que se producen cada año, se provocan más de 2.300.000 muertes.
- Estima que se producen unos 160 millones de casos de enfermedades ocupacionales, por año. En un tercio de estos casos, la enfermedad conduce a la pérdida de al menos cuatro días de trabajo, lo cual representa un costo de producción importante para las empresas.
- Según estimaciones de la OIT, el costo económico derivado de la pérdida en días de trabajo, tratamiento y prestaciones abonadas en efectivo asciende, cada año, al 4% del PIB mundial, cifra que supera el valor total de las medidas de estímulo para responder a la crisis económica de los dos últimos años.
- Por sexos, mientras que los hombres tienen más peligro de fallecer en edad de trabajar (con menos de 65 años), las mujeres padecen más enfermedades contagiosas de origen profesional y trastornos psicosociales y físicos de larga duración.
- Si se observa la edad de las víctimas se deduce que los trabajadores de entre 15 y 24 años tienen más probabilidades de sufrir accidentes laborales no mortales y los de más de 55 años están más expuestos a que éstos sean de carácter mortal.

Basado en lo expuesto se realizó una investigación de tipo proyectiva y aplicada que derivó en un Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Universidad Católica Andrés Bello, que permita dotar de herramientas a los trabajadores y al patrono para la mitigación de riesgos en el ambiente laboral, y se fomente una cultura de prevención a través de procesos de mejora continua.

4. Alcance del Proyecto

Respecto al alcance del proyecto, la Guía de los Fundamentos para la Dirección de Proyectos (2008) establece:

La **Gestión del Alcance del Proyecto** incluye los procesos necesarios para garantizar que el proyecto incluya todo (y únicamente todo) el trabajo requerido para completarlo con éxito. El objetivo principal de la Gestión del Alcance del Proyecto es definir y controlar qué se incluye y qué no se incluye en el proyecto.

Alcance del proyecto. El trabajo que debe realizarse para entregar un producto, servicio o resultado con las características y funciones especificadas.

Esta investigación contempla la conceptualización de un Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), considerando los lineamientos técnicos previstos por las normas OHSAS 18001:2007 y OHSAS 18002:2008, las Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ILO-OSH 2001, así como en las normas COVENIN 4001:2000 y COVENIN 4004:2000, pero enmarcando su formulación en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) y su Reglamento Parcial (2007). En esta primera etapa no se tiene previsto que su formulación conceptual se base en los Convenios Internacionales de la OIT ratificados por Venezuela, contratos colectivos internos y otros instrumentos legales.

Además, este estudio no contempla la implantación del mencionado modelo, ello dependerá de que las propuestas plasmadas en este documento sean aceptadas por: la Institución, el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la UCAB, los Delegados de Prevención y Entes Reguladores.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

El Marco Teórico sitúa al problema en una determinada situación histórico-social, como resultados por alcanzar en contraste con otros ya logrados, clasificaciones, definiciones previamente plasmadas, entre otros.

Cerda (1997) señala que

El Marco Teórico es la fundamentación teórica dentro de la cual se enmarcará la investigación que va a realizarse. Es decir, es una presentación de las principales escuelas, enfoques o teorías existentes sobre el tema objeto de estudio, en que se muestre el nivel de conocimiento en dicho campo, los principales debates, resultados, instrumentos utilizados, y demás aspectos pertinentes y relevantes sobre el tema de interés.

Santalla (2011) expone: “En el Marco Teórico de un proyecto de trabajo de grado o tesis se exponen y analizan las teorías, enfoques teóricos, investigaciones y antecedentes que se consideran válidos para el encuadre correcto de la investigación que se pretende realizar”.

1. Antecedentes de la investigación

Los antecedentes de la investigación reseñan estudios previos que aportan información respecto a la problemática en estudio y permiten tener una visión de conjunto acerca de las teorizaciones más relevantes obtenidas con anterioridad. Es por eso, que Tamayo y Tamayo (2004) afirman “En los antecedentes se trata de hacer una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos realizados sobre el problema formulado con el fin de determinar el enfoque metodológico de la misma investigación”.

En cuanto a la materia de la seguridad y la salud ocupacional, los siguientes estudios permiten documentar la importancia de diseñar un Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Universidad Católica Andrés

Bello (UCAB), ya que representan una aproximación conceptual que sirve para estructurar y referenciar el proyecto propuesto.

Peña (2010): Diseño de Indicadores de Gestión para la Medición del Desempeño de la Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo de Mercantil, C.A., Banco Universal. El objetivo general de esta investigación fue diseñar indicadores de gestión que permitieran evaluar el desempeño de los procesos en la Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo de Mercantil, C.A., Banco Universal; en este sentido, la investigación fue descriptiva, tipo proyectiva, y su diseño es de campo no experimental y documental.

El desarrollo de este trabajo de grado contempló la identificación de los procesos críticos de la Gerencia, y el diagnóstico de su situación en materia de medición del desempeño, evidenciándose la ausencia de indicadores de gestión y, por lo tanto, la falta de medición de la conformidad de sus procesos, lo cual llevó a proponer un sistema de indicadores para la medición del desempeño utilizando como metodología el Balanced Scorecard, a fin de garantizar la alineación de la Gerencia con la estrategia de la organización, y la priorización de los procesos.

Esta investigación permite al presente trabajo de grado obtener una visión más amplia para el diseño del Modelo propuesto; la información presentada por Peña (2010) vincula las operaciones de un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional con indicadores que permiten generar procesos de mejora continua,

Descriptores: Balanced Scorecard, medición, desempeño, indicadores, Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Monsanto (2008): Diseño de un Modelo de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para Mercantil, C.A., Banco Universal, fundamentado en las Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ILO-OHS:2001 y las Normas OHSAS 18001:2008 y OHSAS 18002:2003;

su objetivo general fue el diseño de un Modelo de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para Mercantil C. A., Banco Universal. En este sentido, basado en un planteamiento holístico, coherente, flexible y sólido, que forma parte integrante del ciclo y de la estructura empresarial de Mercantil, C.A., Banco Universal, se evaluaron las normativas indicadas para definir una propuesta de gestión estratégica que ofreciera el incentivo necesario, ajustado a las particularidades del Banco para la identificación de sus riesgos laborales, su evaluación y control constante. El tipo de investigación se definió como proyectiva, sustentada en una investigación descriptiva, dado que el modelo propuesto tuvo como finalidad apoyar a la empresa para establecer una gestión de evaluación y control de los riesgos asociados a la Seguridad y Salud Ocupacional (SySO) de sus trabajadores y relacionados, para desarrollar herramientas que garantizarían el cumplimiento de la normativa vigente, y establecerían mecanismos que posibiliten la evaluación, del desempeño de la organización respecto a sus objetivos de SySO.

El trabajo de investigación aquí referenciado permitió la creación de la Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo en Mercantil C. A., Banco Universal; la implementación de esta Gerencia fue desarrollada considerando los requisitos descritos en Monsanto (2008).

La importancia y vinculación de este trabajo de grado con la presente investigación, se evidencia en la sustentación que hace el autor para el diseño de un Modelo de Gestión en SySO para el Banco Mercantil, C.A., Banco Universal, donde se sincronizan los objetivos, generales y específicos, con los propuestos en el presente Trabajo Especial de Grado.

Descriptor: Seguridad y Salud Ocupacional, Calidad, Mejores Prácticas, Modelo de Gestión, Mercantil, C. A., Banco Universal.

Domínguez (2007): Formulación del programa de adecuación del Sistema de Seguridad y Salud Laboral (SGSSL) en una planta farmacéutica a los requisitos legales en la materia. El objetivo general de este trabajo de grado

consistió en formular el Programa de Adecuación del SGSSL de la planta farmacéutica a los requisitos de la Ley Orgánica de Protección, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Para lograrlo se realizó una investigación tipo “investigación y desarrollo”, esto incluyó establecer el grado de cumplimiento del SGSSL respecto de los requisitos legales, mediante una evaluación técnico legal.

El desarrollo de esta investigación permite servir como referencia para evaluar y validar el análisis técnico legal que es requerido antes de diseñar un Modelo de SGSSL en cualquier organización, así como también, el análisis de riesgos que permitirá priorizar las necesidades de la Universidad Católica Andrés Bello en esta materia, y el establecimiento del Programa de Adecuación como un cúmulo de sub-proyectos de acuerdo a los resultados arrojados por dichos análisis.

Descriptores: Planta Farmacéutica, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, Programa de Adecuación, Requisitos, LOPCYMAT, Proyectos, Plan de Ejecución.

Ramírez (2006): Constitucionalidad y legalidad de las decisiones emanadas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) a través de las cuales se certifican las enfermedades ocupacionales y los accidentes de trabajo. Este trabajo de grado se planteó como objetivos fundamentales: el análisis de la naturaleza jurídica del INPSASEL, su facultad para dictar el acto a través del cual se califique una enfermedad y/o accidente como profesional, así como el procedimiento para dictar tal calificación y la determinación de la constitucionalidad y legalidad de esa facultad. Para lograr los objetivos propuestos se usó una metodología del tipo investigación monográfica, vale decir, teórica, de índole documental, en un nivel descriptivo.

La importancia de este trabajo de grado radica en el estudio crítico que se hace a la facultad que tiene el INPSASEL de calificar el origen ocupacional de una enfermedad o accidente que le ocurra al trabajador. Es vital para la concepción de

un Sistema de Gestión en Salud y Seguridad Ocupacional saber cómo es el procedimiento idóneo y legal cuando ocurre un accidente o se produce una enfermedad de tipo laboral, así como las infracciones a que hubiere lugar en la figura del patrono, del trabajador o del INPSASEL en el momento de producirse el evento. La prevención de estas situaciones y de las correspondientes sanciones, permitirán implantar un Sistema de Gestión eficaz y eficiente en la UCAB.

Descriptores: Seguridad social, enfermedad ocupacional, accidente de trabajo, INPSASEL; actos administrativos cuasi jurisdiccionales, recursos de nulidad.

Adicionalmente, se consiguió antecedentes en publicaciones técnico científicas, entre las cuales se tiene:

Álvarez (2010): Violación a la normativa laboral en Venezuela: un análisis desde los servicios de inspección del trabajo. Su objetivo general era exponer algunos de los resultados más relevantes de un estudio pormenorizado sobre las violaciones más frecuentes a la normativa laboral y la acción del Estado, materializada a través de los servicios de inspección del trabajo en Venezuela. El estudio se abordó a través de una investigación descriptiva y de campo que alcanzó a los Estados más poblados del país (Distrito Capital, Zulia, Miranda y Carabobo), donde a través de entrevistas y análisis de 120 expedientes de inspecciones realizadas a empresas, se pudieron precisar los incumplimientos en materia laboral, empleo, seguridad social y seguridad y salud laboral, así como el impacto de la supervisión del trabajo en la restitución de la normativa legal.

Los cambios que vienen sucediendo a nivel mundial como consecuencia del fenómeno de la globalización, han implicado importantes transformaciones en los sistemas económico, político y social de lo cual no escapa el mundo del trabajo. Frente a las distorsiones ocasionadas por la readaptación de las estructuras a las nuevas condiciones, se producen las regulaciones, a las cuales han estado sujetas las relaciones de trabajo, conformándose de esta manera un conjunto de

normas y principios teóricos que reglamentan las relaciones entre los sujetos del Derecho del Trabajo (trabajadores y patrono) y a la vez de éstos con el Estado.

Por lo cual, para diseñar un Modelo de Sistema de Gestión en SySO acorde con estos cambios es de vital importancia el entorno venezolano respecto a la materia de Seguridad y Salud Laboral.

Descriptores: Normativa laboral, inspección del trabajo, violación de la legislación laboral.

Al-Tuwaijri (2008). Promover empleos seguros y saludables: El Programa Global de la OIT sobre Seguridad, Salud y Medio Ambiente (SafeWork). Este artículo publicado en La Revista de la OIT planteó la importancia de lograr el “trabajo decente” para todos en el siglo XXI a través del Marco Promocional para la Salud y la Seguridad en el Trabajo, 2006, que forma parte de la Estrategia Global de la OIT sobre de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo ha elaborado varios instrumentos de amplio alcance para promover su labor en el ámbito de la SST. Estos instrumentos se perciben mejor en el contexto de la Estrategia Global de SST adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2003, que confirma el papel de los instrumentos de la OIT como pilar central para el fomento de la SST.

En años recientes, gobiernos, empresas y organizaciones internacionales han venido prestando mayor atención a la necesidad de adoptar modelos sistemáticos de gestión de la SST. Un objetivo fundamental de la Estrategia Global sobre SST es el desarrollo de políticas, sistemas, programas y perfiles nacionales de salud y seguridad en el trabajo mediante un planteamiento basado en los sistemas de gestión. Los sistemas nacionales han de recoger de algún modo tales complejidades si pretenden funcionar de manera coherente y eficaz. Es aquí donde se vincula este artículo con el trabajo de grado presentado, el Modelo del

Sistema de Gestión en SySO de la UCAB debe estar alineado con todas las normativas, políticas, perfiles y mejores prácticas dictaminadas por la OIT.

Martín (2008): Reflexiones sobre el tiempo de trabajo y los descansos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Su objetivo general era analizar normas supranacionales que refieran información sobre el tiempo de dedicación a las actividades laborales o profesionales bajo enfoques eminentemente jurídicos, así como períodos de descanso, jornadas de los menores y las mujeres, entre otros.

Esta publicación refiere bases normativas y conceptuales del tiempo de trabajo referido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, entre otros.

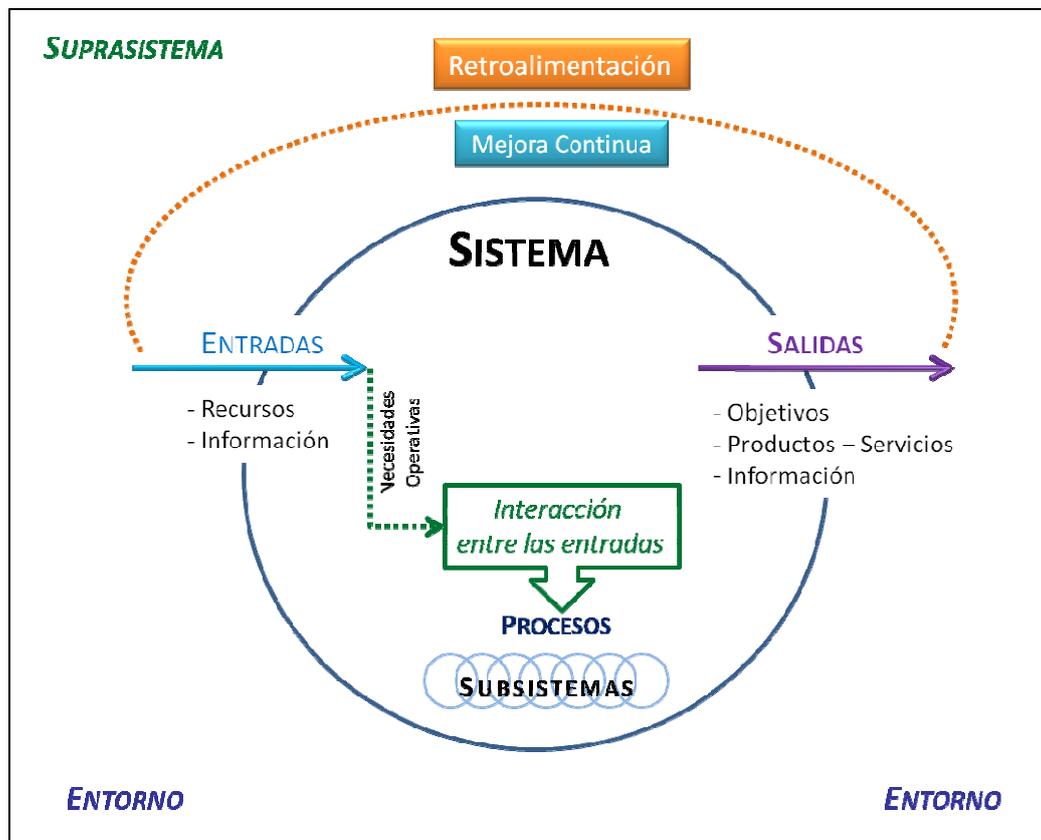
Las reflexiones que Martín (2008) plasma en este artículo permiten recoger dimensiones conceptuales, prácticas y críticas sobre el tiempo de trabajo, sus implicaciones para la salud de los trabajadores y el impacto en la competitividad de las empresas; razones que hacen que la lectura de este artículo amplíen el espectro sobre el cual se formuló este trabajo de grado.

Descriptor: LABOR laws & legislation, International. REST periods. DIGNITY. POLITICAL rights. LAW & legislation.

2. Bases Teóricas

Las bases teóricas de la presente investigación serán desarrolladas de acuerdo al siguiente modelo conceptual:

Figura N° 1. Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional



Fuente: Elaboración Propia (2011)

2.1 Sistemas

Los sistemas han sido definidos de múltiples maneras, dada la amplitud de su alcance, la diversidad de interacciones que pueden generar, la complejidad en sus estructuras, entre otras características. Así, la mayoría de los teóricos que utilizan el enfoque de sistemas, lo entienden como una forma de integrar y organizar los conocimientos en un todo coherente y ordenado. En este sentido, se presentan algunas definiciones de diferentes autores, los cuales se consideran de interés para este proyecto de Trabajo Especial de Grado.

Ferrater (1971) define el sistema como “un conjunto de elementos relacionados entre sí y armónicamente conjugados”. Es por ello que, en el Anuario para el Avance de la Teoría General de Sistemas, publicado en 1956, se considera que

un sistema es un todo complejo y organizado, una combinación o conjunto de cosas con relaciones entre sí y sus atributos.

Asimismo, Buckley (1967) se alinea a esta concepción, definiendo a los sistemas como un conjunto complejo de elementos que están relacionados con una red causal, de modo que cada componente esté relacionado con otro.

De las diversas definiciones mencionadas, se percibe que la noción de sistema refleja características que son importantes señalar:

- La totalidad: es el conjunto de elementos que integran un sistema perfectamente coordinado.
- Los elementos que lo constituyen: referido a los componentes que configuran la estructura, forma, tipo, etc.... de un sistema o sus partes, señalados como variables dependientes e independientes.
- Los atributos: son las cualidades o propiedades que pueden tener los elementos del sistema.
- La interacción: dinámica entre elementos que componen el sistema, de la cual surgen conexiones que generan dependencias, subordinaciones, etc...
- Las relaciones: aquellos nexos o vínculos referenciales que sugieren cómo las variables se asocian entre sí.

2.1.1 Dimensionalidad de los Sistemas

Urquijo (2005) señala que los sistemas, dependiendo de su complejidad y a efectos de su análisis, pueden estar constituidos por subsistemas o en cambio, inmersos dentro de un sistema mayor.

Por **Suprasistema** se entiende, un conjunto de unidades complejas (sistemas) que no se integran en él, pero que están bajo su coordinación. En tanto que, por **Subsistema**, se concibe todo sistema que se subordina con respecto a una unidad superior (sistema) en el cual está integrado como parte.

Sin embargo, cabe destacar la presencia del *entorno* o **Ecosistema**, que es el conjunto de relaciones e interacciones en el cual está inmerso el sistema. El

término ecosistema se refiere a una descripción de todos los sistemas interrelacionados.

2.2 Sistemas y Modelos

La Teoría General de Sistemas ha generado una serie de conocimientos de carácter universal, a partir de los cuales es posible desarrollar modelos que expliquen realidades concretas.

Para Urquijo (2005) “El diseño del modelo es la articulación de los elementos que integran la totalidad del sistema”. Así, el eje central de los diseños representa el proceso de espacio-tiempo, que incluye una dinámica en su relación inicio a fin, con estados cambiantes en todo su desarrollo. Al momento de su conceptualización, en su elaboración, el diseño debe considerar todos aquellos componentes sistémicos: totalidad, actores, elementos, atributos, relaciones, dinámica, estructura, normativas, objetivo, medios, resultado, balance, etc. Por lo cual, se evidencia la necesidad de operacionalizar la concepción del sistema, por la vía del diseño de modelos, que especifican y limitan las variables de un sistema, al momento de abordar una realidad concreta y particular.

Urquijo (2005) explica que “Un sistema consiste en un ensamblaje de variables, en interacción o interdependencia las unas con las otras, que ha sido conceptualmente establecido al máximo nivel de abstracción en forma lógica. Un modelo, manteniéndose en el mismo nivel de abstracción es, sin embargo más específico y más limitado. Está constituido de igual manera por un ensamblaje de variables relacionadas entre ellas de una forma más específica”.

2.3 Los sistemas y las organizaciones

Al respecto, Chiavenato (1994), explica que “la Teoría General de Sistemas no busca solucionar problemas o intentar soluciones prácticas, pero si producir teorías y formulaciones conceptuales que puedan crear condiciones de aplicación en la realidad empírica”. Por lo cual, debido a la diversidad de criterios, han

surgido diversos modelos basados en esta teoría, por ejemplo, Katz y Khan, en su obra Psicología Social de las Organizaciones, han considerado a la organización como un sistema abierto, en constante interacción con el medio, que recibe entradas y las transforma en productos o servicios que son exportados al medio ambiente.

Para Katz y Khan (1990), el funcionamiento de la organización como sistema abierto se realiza tomando en cuenta los siguientes elementos:

- **Importación (Entradas):** ninguna estructura es autosuficiente o autocontenida, por el contrario, debe estar provista de las entradas que recibe del medio ambiente, de otras instituciones o de individuos.
- **Transformación (Procesamiento):** La organización convierte sus entradas para generar productos, servicios, etc. Esta actividad supone la reorganización de los insumos que recibe el sistema, lo cual representa una característica de los sistemas abiertos.
- **Exportación:** los sistemas abiertos se caracterizan por exportar ciertas salidas hacia el medio ambiente.
- **Los sistemas como ciclos de eventos que se repiten:** el funcionamiento consiste en ciclo repetitivos de importación-transformación-exportación.
- **Entropía negativa:** es un proceso reactivo de obtención de reservas de energía característico de los sistemas abiertos, donde el sistema necesita moverse para sobrevivir y evitar la desorganización o su extinción final.
- **Información como insumo, retroalimentación negativa y proceso de codificación:** los sistemas reciben como entradas los materiales que son transformados por la mano de obra, e información que impacta a la estructura en su relación con el ambiente. La entrada más simple de información es la retroalimentación negativa, que permite al sistema corregir sus desviaciones.
- **Estado firme y homeóstasis dinámica:** se procura un intercambio constante entre la energía importada y exportada con el propósito de preservar su carácter organizacional y evitar la entropía, así se genera una interacción constante entre el medio ambiente y el sistema.

- **Diferenciación:** elaboración de una estructura dentro del sistema, que diferencie funciones dentro del sistema y sustituya estándares difusos y generales por funciones especializadas, jerarquizadas y altamente diferenciadas.
- **Equifinalidad:** se parte de diferentes condiciones iniciales, se sigue por diversos caminos y se logra el mismo estado final para el sistema.
- **Límites o fronteras:** la organización presenta barreras ante el medio ambiente, estos límites definen el campo de acción del sistema y también su grado de apertura en relación con el ambiente.

Es importante comprender las características y el funcionamiento de las organizaciones, a fin de desarrollar un Modelo de Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud Ocupacional que se adecue con las necesidades y cultura de la Universidad Católica Andrés Bello.

2.4 Procesos

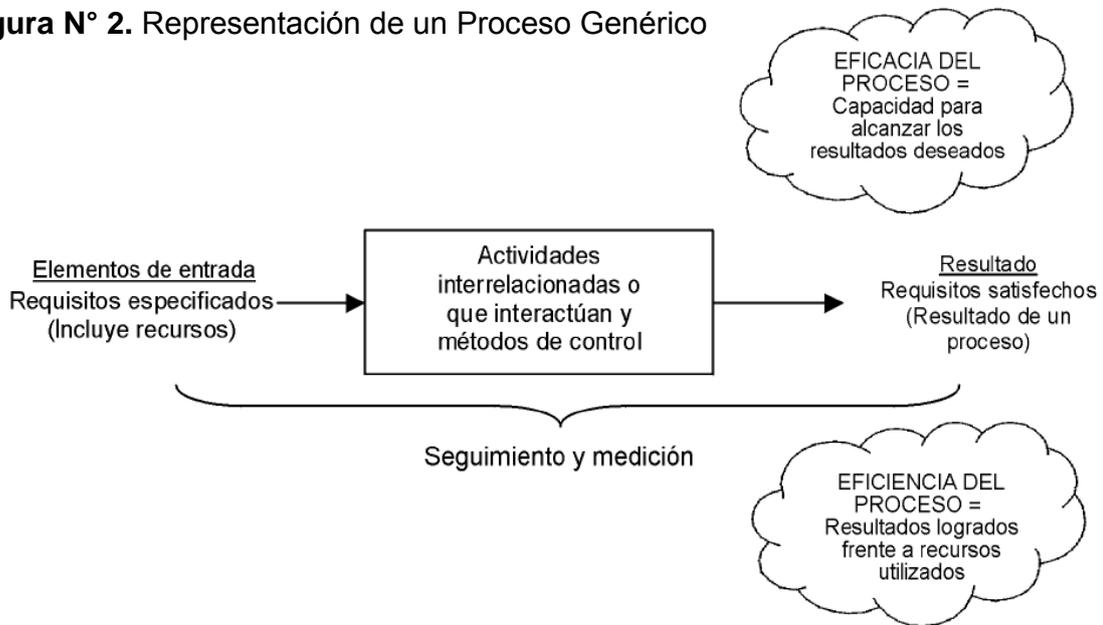
Davenport (1993) señala que un proceso es un ordenamiento específico (medido y estructurado) de actividades de trabajo a lo largo del tiempo y el espacio, con un comienzo y un fin, y unas entradas y salidas claramente identificadas. Y Jong (2008) ratifica este planteamiento indicando que un proceso es un conjunto estructurado de actividades diseñadas para cumplir con un objetivo específico, incluye roles – responsabilidades – recursos y controles de gestión necesarios para proporcionar una salida fiable.

Asimismo, la Guía de los Fundamentos para la Dirección de Proyectos (2008) establece que un proceso es “un conjunto de acciones y actividades interrelacionadas que se llevan a cabo para alcanzar un conjunto previamente especificado de productos, resultados o servicios”.

Según la Norma ISO 9000:2005, un proceso se puede definir como "conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados". Estas actividades requieren la asignación de

recursos tales como personal y material. La figura 2 muestra una representación de un proceso genérico.

Figura N° 2. Representación de un Proceso Genérico



Fuente: ISO/TC 176/SC 2/N 544R2

2.4.1 Enfoque Basado en Procesos

El desempeño de una organización puede mejorarse a través del uso del enfoque basado en procesos. Los procesos se gestionan como un sistema, mediante la creación y entendimiento de una red de procesos y sus interacciones.

La mejor manera de alcanzar los resultados deseados es plantear las actividades como un proceso. El propósito de realizar un modelo de procesos es alinear esas actividades de la organización en una sola dirección, de manera que estén todas orientadas hacia la consecución de sus objetivos, sin que se creen nichos de poder que impidan su desarrollo.

El enfoque de procesos asegura que las actividades se visualicen iniciando con la identificación de las necesidades de los clientes hasta llegar a la realización de los resultados deseados a través de toda la organización.

Con el enfoque basado en procesos se busca que la organización articule sus procesos, procedimientos, tareas y el trabajo de las personas de forma sistémica, obteniendo resultados y beneficios más eficaces y eficientes.

De acuerdo a la norma ISO 9001:2008, la adopción de este enfoque aumenta la satisfacción del cliente mediante el cumplimiento de los requisitos sobre los cuales solicitó el producto o servicio; y explica:

La aplicación de un sistema de procesos dentro de la organización, junto con la identificación e interacciones de estos procesos, así como su gestión para producir el resultado deseado, puede denominarse como "enfoque basado en procesos".

El enfoque basado en procesos es una excelente vía para organizar y gestionar la forma en que las actividades crean valor para el cliente y otras partes interesadas. Este enfoque introduce la gestión horizontal, cruzando las barreras entre diferentes unidades funcionales y unificando sus enfoques hacia las metas principales de la empresa. De esa manera, las funciones dejan de ser la única forma de identificar actividades y tareas, pues, al enfocar la organización por procesos, necesariamente se tendrán que articular las funciones de manera transversal en la organización atendiendo a clientes internos y externos.

El desempeño de una organización puede mejorarse a través del uso del enfoque basado en procesos. Los procesos se gestionan como un sistema, mediante la creación y entendimiento de una red de procesos y sus interacciones. Los resultados de un proceso pueden ser elementos de entrada para otros procesos y estar interrelacionados dentro de la red global o sistema global.

2.4.2 Gestión Basada en Procesos

Para alcanzar buenos resultados, las empresas necesitan gestionar sus actividades y recursos con la finalidad de orientarlos hacia la consecución de los mismos, lo que ha generado la necesidad de adoptar herramientas y metodologías que permitan configurar a las organizaciones su Sistema de Gestión.

La identificación sistemática, el control y la mejora de los diferentes procesos empleados en una organización y la interrelación entre estos, es lo que definiría un sistema de gestión basado en procesos.

La gestión por procesos se centra en la administración del conjunto de actividades enlazadas que generan el producto o servicio, para aislar y tratar por separado aquellas operaciones que no añaden valor para el cliente.

La instrumentación de la gestión por procesos debe:

- a) Analizar las ineficiencias de la organización funcional para mejorar la competitividad de la empresa.
- b) Identificar los procesos que proporcionan una ventaja competitiva y los relaciona con el valor que percibe el cliente.
- c) Establecer un sistema de control para reducir la variabilidad de resultados.
- d) Establecer indicadores de gestión y objetivos para dirigir la mejora de los procesos, según el ciclo PHVA de Deming (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

2.4.3 El ciclo PHVA y los Procesos

El ciclo de mejora continua “Planificar – Hacer – Verificar - Actuar” (**PHVA**) fue diseñado por el Dr. Walter Shewhart por 1920, pero su gran difusión y uso se le atribuye el Dr. William Edwards Deming para el mejoramiento de la calidad de Japón a partir de los años 50, razón por la cual frecuentemente es llamado “ciclo de Deming”.

El Ciclo PHVA dinamiza la relación entre el hombre y los procesos y busca su control con base a su establecimiento, mantenimiento y mejora de estándares. Es un concepto que puede aplicarse a cualquier proceso y representa trabajo en procesos más que tareas o problemas específicos; los procesos por su naturaleza no se solucionan sino pueden mejorarse, aunque ciertamente al ejecutar procesos se resuelven problemas.

Figura N° 3. Ciclo PHVA



Fuente: ISO/TC 176 STTG

Dentro del contexto de un Sistema de Gestión, el ciclo PHVA se puede desarrollar dentro de cada proceso de la organización, y en el sistema de procesos como un todo. Está íntimamente asociado con la planificación, la implementación, el control y la mejora continua, tanto en la realización del producto o prestación del servicio como en otros procesos del Sistema de Gestión.

El ciclo PHVA aplica a los procesos como se indica:

- **Planificar:** Consiste en establecer metas para los indicadores de resultado y establecer el método para alcanzar dichas metas.
- **Hacer:** Ejecución de las tareas exactamente de la forma prevista en el plan y en la recolección de datos para la verificación del proceso. En esta etapa es esencial el entrenamiento en el trabajo resultante de la fase de planeamiento.
- **Verificar:** Realizar el seguimiento y la medición de los datos recolectados durante la ejecución, se compara el resultado obtenido con la meta planificada y se informan los resultados.

- **Actuar:** Esta es la etapa en la cual el usuario detectó desviaciones y tomará las acciones para mejorar continuamente el desempeño del proceso.

Este ciclo se fundamenta en el hecho de que, una vez ejecutada una acción de mejora, es necesario determinar la diferencia con el resultado esperado, según lo planeado; si se presenta alguna variación se realizan los ajustes necesarios y se comienza de nuevo el ciclo.

El modelo de “Enfoque Basado en Procesos” muestra los cuatro elementos principales de las normas ISO 9001 e ISO 9004:

- Planear = Responsabilidad gerencial / Gestión de los recursos: Establecer cómo se está y planear cómo se hará, lo cual equivale a “lograr el compromiso”.
- Hacer = Gestión de los procesos, es decir, poner en marcha los procesos bajo reglas preestablecidas para obtener validez de los datos.
- Verificar = Medición, análisis / Mejoría: verificación de las reglas preestablecidas y evaluación para “iniciar mejoramiento”.
- Actuar = Medición, análisis / Mejoría más Responsabilidad gerencial: ajustar las reglas preestablecidas, es decir, inicial una cultura de mejoramiento continuo.

2.5 La Calidad

El término calidad ha sido definido de múltiples maneras a lo largo de la historia, sin embargo, entre los conceptos más resaltantes tenemos:

- La Real Academia Española define calidad como la “propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa, que permiten apreciarlas como igual, mejor o peor que las restantes de su especie”. Según lo cual, la calidad resulta una variable considerada relativa, de un producto a otro, de una determinada necesidad a otra, o de un requerimiento a otro.

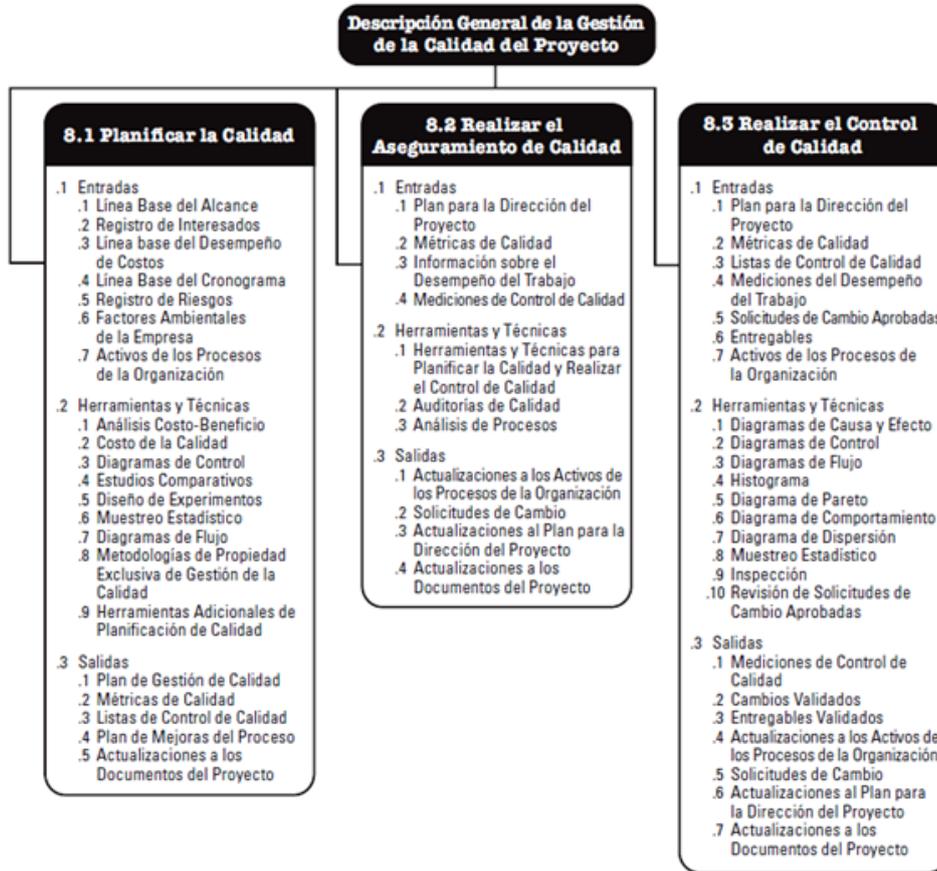
- Cuatrecasas (2005), la calidad puede definirse como “el conjunto de características que posee un producto o servicio obtenidos en un sistema productivo, así como su capacidad de satisfacción de los requerimientos del usuario”. De lo cual, se desprende que la calidad de un producto o servicio deberá cumplir con las funciones y especificaciones para las cuales ha sido diseñado, y deberá tener en cuenta la opinión del cliente.
- La norma ISO 9000:2005 define la calidad como el grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos.
- El Project Managment Institute (PMI), en su Guía de los Fundamentos de la Dirección de Proyectos (2008), comparte la definición anterior pero sustituyendo el cumplimiento de requisitos por la satisfacción de los requisitos.

2.5.1 Procesos de la Gestión de la Calidad en Proyectos

Dentro de la metodología del PMI, los procesos de gestión de la calidad, contienen todas las actividades a realizar por la organización ejecutante que determinan las políticas, los objetivos y las responsabilidades relativas a la calidad de modo que el proyecto satisfaga las necesidades por las cuales fue emprendido (ver figura 4); estas incluyen:

- a. **Planificación de la calidad:** Identificar qué normas de calidad son relevantes para el proyecto y determinar cómo satisfacerlas.
- b. **Realizar aseguramiento de la calidad:** aplicar las actividades planificadas y sistemáticas relativas a la calidad, para asegurar que el proyecto utilice todos los procesos necesarios para cumplir con los requisitos.
- c. **Realizar control de calidad:** supervisar los resultados específicos del proyecto, para determinar si cumple con las normas de calidad relevantes e identificar modos de eliminar las causas de un rendimiento insatisfactorio.

Figura N° 4. Descripción General de la Gestión de la Calidad



Fuente: Guía de los Fundamentos de la Dirección de Proyectos (PMI, 2008)

2.6 Sistema de Gestión

Un sistema de gestión es un método de trabajo mediante el cual se asegura la conformidad de unas actividades con unos requisitos previamente determinados. Es el conjunto de tareas, actividades, procedimientos y documentación que demuestran la eficacia de una empresa de manera que satisfaga esos requerimientos.

La norma OHSAS 18001:2007 “Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Requisitos”, define al sistema de gestión como: “un conjunto de elementos interrelacionados usados para establecer la política y objetivos y para cumplir estos objetivos. Un sistema de gestión incluye la estructura de la

organización, la planificación de actividades (incluyendo, por ejemplo, evaluación del riesgo y establecimiento de objetivos), responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos.”

Todo sistema de gestión debe asegurar y mejorar la calidad de desempeño, el bienestar de los trabajadores y la competitividad de la empresa, por eso debe diseñarse de acuerdo a las características de cada organización, además de cumplir con todos los requisitos legales vigentes en el país.

El sistema de gestión con mayor reconocimiento es el de calidad, estandarizado bajo la norma ISO 9001, que cuenta con una serie de requisitos generales y específicos para orientar a las empresas hacia el cumplimiento de los elementos que conllevan al control y mejoramiento de los procesos.

Los beneficios que comportan los sistemas de gestión son:

- Con un SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD (ISO 9001) se garantiza la mejora continua de la gestión de: métodos de trabajo, proyectos y operaciones, recursos y mantenimiento. El enfoque seguido es el de la Gestión por Procesos certificando el cumplimiento de la legislación sobre la materia.
- Con un SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL (ISO 14001) se garantiza la mejora continua de la gestión de: los elementos de las actividades, instalaciones y otros recursos que son necesarios y que interactúan con el medio ambiente (aspectos ambientales) pudiendo causar daños al mismo. La legislación ambiental se cumple y se tienen planes de emergencia que responden ante situaciones potencialmente dañinas al medio ambiente.
- Con un SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (OHSAS 18001) se garantiza la mejora continua de la gestión de: los puestos de trabajo, de los planes que mejoran la prevención de riesgos, manejo de accidentes laborales, así mismo, se certifica el cumplimiento de los aspectos legales relacionados con la materia.

Para todos los casos algunos de los beneficios de los Sistemas de Gestión son:

- Planificación de actividades.
- Disposición de procedimientos que permiten realizar las actividades con facilidad y acierto.
- Indicadores que centren los resultados previstos con objetivos que permitan medir la mejora.
- Exámenes y auditorías llevadas a cabo por entidades externas acreditadas.
- Revisiones y controles periódicos
- Garantizar y demostrar a terceras partes (clientes, proveedores, etc.) que su actividad se desarrolla con estricto cumplimiento legislativo y ha adquirido un compromiso de mejora continuada
- Mejora de la posición competitiva, expresa en aumento de ingresos y de participación de mercado.

2.7 Seguridad y Salud Ocupacional

La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS), enunciada en 1993 en el Consejo de Salud Ocupacional, describe la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de un daño o enfermedad. La salud no es algo que se posea como un bien, sino en realidad es una forma de funcionar en armonía con su medio”.

En este sentido y tomando en cuenta que las personas permanecen la mayor parte del tiempo en sus trabajos, resulta fundamental ampliar el concepto a los centros de trabajo, tal y como lo plantea la OMS en 1993:

La salud se desarrolla y mantiene por una acción recíproca entre el genotipo y el medio total. Como el medio ambiente de trabajo constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre, la salud depende en gran medida de las condiciones de trabajo.

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, definen la salud ocupacional como “el proceso vital humano no sólo, limitado a la prevención y control de los accidentes y las enfermedades ocupacionales dentro y fuera de su labor, sino enfatizado en el reconocimiento y control de los agentes de riesgo en su entorno biopsicosocial”. (Acosta & al., 1991)

De acuerdo a lo mencionado, la salud ocupacional es la disciplina conformada por un conjunto multidisciplinario de actividades que incluyen el diagnóstico, análisis y evaluación del cuidado, promoción, conservación y mejoramiento de la salud, así como la prevención de enfermedades y accidentes laborales.

Asumiendo todo esto, se puede definir entonces, la seguridad y salud ocupacional, como el conjunto de procedimientos y normas de naturaleza técnica, legal y administrativa, orientado a la protección de empleados, trabajadores temporales, proveedores, visitantes y cualquier otra persona, de los riesgos contra su integridad física y sus consecuencias, así como mantener la continuidad del proceso productivo y la intangibilidad patrimonial del centro de trabajo.

La Seguridad y Salud Ocupacional es uno de los más importantes derechos laborales, ya que de su respeto depende la vida y salud de los trabajadores, así como su bienestar integral. Para generar condiciones laborales óptimas —además del respeto a los derechos sindicales, de igualdad en el trabajo, no discriminación, protección salarial, jornada de trabajo, entre otros— es necesario que el trabajo se desarrolle de forma segura.

2.7.1 Objetivos

La salud ocupacional debe orientar sus objetivos, políticas y recursos con el fin de:

- Mejorar y mantener la calidad de vida y salud de los trabajadores
- Proteger la salud de los trabajadores, ubicarlos y mantenerlos en una labor acorde con sus capacidades
- Servir de instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas

- Mejorar el comportamiento de la empresa ante los riesgos ocupacionales mediante la promoción de la salud
- Mejorar las condiciones de trabajo con el fin de disminuir los riesgos ocupacionales

La Norma Covenin 4001:2000 aclara que los objetivos son: “El conjunto de fines, que la organización se propone alcanzar en cuanto a su actuación en materia de seguridad e higiene ocupacional, programados cronológicamente y cuantificados en la medida de lo posible”.

Los objetivos de seguridad y salud laboral deben conseguir eliminar o reducir los riesgos y promocionar la mejora de las condiciones de trabajo, para ello se requiere que la empresa y la junta directiva se comprometan a integrar y trabajar de forma preventiva, a través de actividades y cumpliendo con las normas establecidas, logrando que se practique en todos los niveles de la empresa.

Se debe hacer notar que aunque la prevención del riesgo es vital para el trabajador, y constituye la base para impedir que se produzcan accidentes laborales, los trabajadores deben contar con que un Sistema que establezca la organización descrito como Seguridad y Salud Ocupacional, con el fin de proteger sus vidas, resguardar su salud y la integridad física, siempre a través de las normas y procedimientos correspondientes, que contribuyan a garantizarle a los trabajadores condiciones de seguridad, como el adiestramiento necesario que les permitirá evitar lesiones y padecimientos de tipo ocupacional.

2.7.2 Política de Seguridad y Salud Ocupacional

Las políticas de las empresas deben ser expresadas de forma clara, precisa, concisa, específica y de fácil entendimiento para todo el personal de la misma, ya que ellas serán los lineamientos que definirán los objetivos de la organización.

Como se indica en la Norma OHSAS 18001:2007, las políticas de seguridad y salud ocupacional, son intenciones y direcciones de una organización, relacionado

con su desempeño. La política de seguridad y salud ocupacional, brinda una estructura para la acción y el establecimiento de los objetivos.

Como lo expone Rubio (2005:715): “La política ocupará un lugar principal a modo de prólogo o declaración de intenciones en el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales”.

Las políticas, son directrices que tienen como base buscar la forma, en que los directivos de las organizaciones se sientan ciertamente involucrados con la seguridad y salud laboral, logrando que se interesen en manejar una organización con estándares de seguridad industrial y salud laboral, en vía de hacer realidad la implantación de un sistema de protección para los trabajadores que cuente con el apoyo absoluto de los patronos y en consecuencia del resto de los niveles de la organización.

Como bien lo aclara la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008), donde especifica las pautas a seguir para la elaboración de las políticas de seguridad y salud laboral como son: debe ser específica de acuerdo al proceso de trabajo de la empresa, debe ser precisa y redactada con claridad, para la comprensión de todos los estratos de la empresa, debe ser difundida y propagada a todos los miembros de la organización y por último, debe ser revisada de forma periódica, para mantener la vigencia y actualización necesaria por el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, conjuntamente con el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

2.7.3 Programa de Seguridad y Salud Ocupacional

El Programa de Seguridad y Salud Laboral es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías establecidos para identificar, prevenir y controlar aquellos procesos peligrosos presentes en el ambiente de trabajo y minimizar el riesgo de ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades de origen ocupacional. (Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo/NT-01-2008).

Un programa de seguridad y salud laboral es el que apunta al mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, para que de esta forma se eleve la calidad de vida y se eviten o minimicen los accidentes. El programa se basa en una política y se formula de acuerdo a los planes de la organización.

Un programa de seguridad y salud laboral debe ser:

- Congruente y ajustarse a la legislación laboral nacional correspondiente.
- Debe ser factible.
- Debe ser aceptado y apoyado por patrones y trabajadores, participando ambos activamente en su elaboración.

2.7.4. Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ILO-OSH 2001.

El objetivo fundamental de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es promover oportunidades para que las personas puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana; esto se concibe como “trabajo decente”. Trabajo decente implica trabajo seguro que es un factor positivo para la productividad y el desarrollo económico.

Bajo este marco, el Occupational Safety Branch (ahora: SafeWork) de la OIT, en cooperación con la Asociación Internacional de la Higiene Ocupacional (IOHA), comenzó en 1998 con la identificación de los elementos dominantes de los Sistemas de Gerencia de Salud Ocupacional y Seguridad. El bosquejo final del documento de la OIT fue sometido para comentarios a los constituyentes de la OIT en enero de 2001. Los Lineamientos de la OIT en Sistemas de Gerencia de Salud Ocupacional y Seguridad SG-SOS (siglas en ingles ILO-OSH 2001) fueron adoptadas en abril de 2001. El Cuerpo Gobernante de la OIT aprobó la publicación de las pautas en junio de 2001 y fueron publicadas en diciembre de 2001.

El documento titulado “Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo” representa un instrumento esencial en el desarrollo de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud laboral.

ILO-OSH 2001 proveen de un modelo internacional único, compatible con otros estándares y guías de sistemas de gerencia, siendo su aplicación de carácter voluntario. No ata legalmente y no propone sustituir regulaciones nacionales y estándares aceptados. Su uso no requiere certificación, pero esto no la excluye.

Los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional en la organización tienen cuatro secciones principales según las cuales se sigue el ciclo “Círculo Deming”, descrito en la sección 2.4 Procesos. Estas secciones son llamadas:

1. *Política*: contiene elementos de la política de seguridad y salud ocupacional y de la participación del trabajador. Es la base del sistema de gestión.
2. *Organización*: elementos de responsabilidad y seguimiento, capacidad y entrenamiento, documentación y comunicación. Se cerciora de que la estructura gerencial esté en su lugar, al igual que la asignación de responsabilidades en la necesaria distribución de la política.
3. *Planeamiento e implementación*: contiene elementos iniciales de revisión, planeamiento del sistema, desarrollo e implementación, los objetivos de seguridad y salud laboral y la prevención de riesgos. Con la revisión inicial, se demuestra donde está parada la organización con respecto a esta materia, y utiliza esta la línea base para implementar la política.
4. *Evaluación y Acciones de Mejora*: contiene elementos de supervisión y medición del funcionamiento, investigación de lesiones, insalubridad, enfermedades e incidentes, auditoría y revisión de la gerencia. Demuestra cómo funciona el sistema y señala cualquier debilidad por mejorar.

Basados en el modelo del ciclo de mejora continua y comparando la estructura propuesta por la OIT con respecto a normas como la ISO 14000 y la OHSAS 18001, se observan similitudes como las que se muestran a continuación.

Tabla N° 1. Correspondencia Directrices O.I.T., ISO 14.000 y OHSAS 18.001

DIRECTRICES OIT	ISO 14.000	OHSAS 18.001
Política	Política medioambiental	Política de SySO
Organización	Planificación	Planificación
Planificación y aplicación	Implantación y funcionamiento	Implantación y funcionamiento
Evaluación	Comprobación y acción correctora	Acciones de control y correctivas
Acción en pro de mejoras	Revisión por la dirección	Revisión por la dirección

Fuente: Diseño de un Modelo de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para Mercantil, C.A., Banco Universal (Monsanto, 2008)

2.7.5 Norma OHSAS 18001:2007

Las normas técnicas son documentos que contienen definiciones, requisitos, especificaciones de calidad y terminología. La elaboración de normas está basada en resultados de la experiencia, la ciencia y del desarrollo tecnológico, de tal manera que se pueda estandarizar procesos, servicios y productos.

Las normas 18000 son una serie de estándares voluntarios internacionales relacionados con la gestión de seguridad y salud ocupacional, toman como base para su elaboración las normas 8800 de la British Standard, basada en el ciclo de mejora continua. Participaron en su desarrollo las principales organizaciones certificadoras del mundo, abarcando más de 15 países de Europa, Asia y América.

La Norma OHSAS 18.001, entrega los requisitos para que una organización implemente un sistema de seguridad y salud ocupacional y la habilita para que fije su propia política y objetivos, tomando en consideración los requisitos aplicables y el control de los riesgos provenientes de sus actividades. El objetivo de la norma es proporcionar los elementos de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional eficaz y que sea posible de integrar con otros requisitos de gestión.

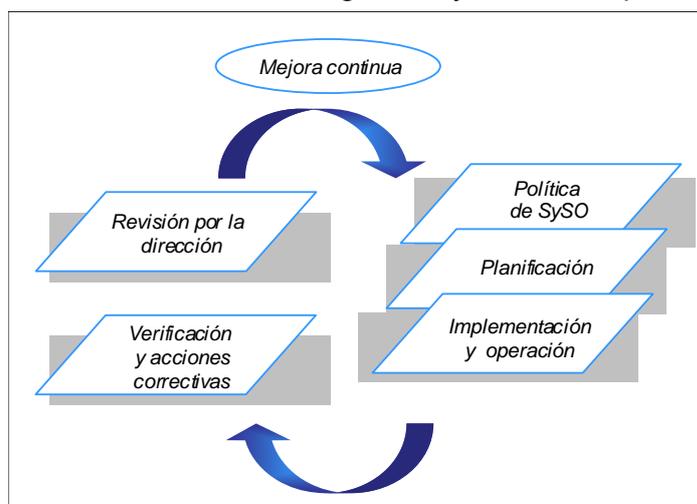
Las normas no pretenden suplantar la obligación de respetar la legislación, sino que como modelo de gestión que son, ayudarán a establecer los compromisos, metas y metodologías para hacer que el cumplimiento de la legislación en esta materia sea parte integral de los procesos de la organización.

La OHSAS 18001 exige específicamente documentar: la política; los resultados de las evaluaciones de riesgos y los efectos de los controles de los riesgos; los objetivos de seguridad y salud, recursos y plazos para alcanzarlos; las responsabilidades y autoridad; los acuerdos sobre participación y consulta; y la revisión por la dirección.

Es recomendable que se mantenga la documentación que se requiera para ser efectiva y eficaz. También requiere que se establezca en un medio adecuado el manejo de la información que describa los elementos básicos del sistema de gestión, su interrelación, y su orientación sobre la documentación de referencia.

La estructura de implementación de la Norma OHSAS 18.001, se basa en el “Ciclo Deming”, explicado en la sección 2.4 Procesos, que es la guía del mejoramiento continuo de los procesos. A continuación se ilustra el sistema estructurado de la Norma OHSAS 18.001.

Figura N° 5. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional



Fuente: OHSAS 18001:2007

A continuación se muestran algunas diferencias entre lo propuesto por las OHSAS 18.001 y las Directrices de la OIT.

Tabla N° 2. Diferencias entre las Directrices O.I.T. y OHSAS 18.001

DIRECTRICES OIT	OHSAS 18.001
Mayores exigencias con respecto a la participación de los trabajadores	Menor participación que en las Directrices
Tiempo verbal “debería” en la mayoría de las Directrices	Uso del imperativo “deberá” “debe”
Propone benchmarking	No propone benchmarking
Explicita requisitos para vigilar la salud	Requisitos implícitos
No hay guía de implantación	Guía de Implantación OHSAS 18.002

Fuente: Elaboración Propia (2012)

2.7.6 Norma OHSAS 18002:2008

La guía OHSAS 18002:2008 es una guía que fija una serie de referencias típicas y ejemplos explicativos de lo que se busca en la especificación OHSAS 18001:2007, pero estrictamente no debe tomarse como una serie de requisitos exigibles.

La OHSAS 18002 surge en el 2000 como respuesta a la necesidad de orientación acerca de la implantación de la especificación OHSAS 18001:1999. No formula requisitos adicionales a los especificados ni establece enfoques obligatorios para la implantación de OHSAS 18001, proporciona asesoramiento genérico para la aplicación de OHSAS 18001, explica los principios en los que se basa OHSAS 18001 y describe el objetivo, los elementos de entrada típicos, los procesos y los resultados típicos con respecto a cada uno de los requisitos de OHSAS 18001.

La OHSAS 18002:2008 como guía para la implementación de la OHSAS 18001:2007 cita cada uno de los requisitos específicos de la norma, y a continuación describe, a manera de guía, el alcance de cada uno de ellos,

identificando su propósito, la entrada y salida típica de cada uno de los requisitos propuesto en OHSAS 18001:2007.

Adicionalmente, se afirma que la guía OHSAS 18002:2008, es aplicable a la seguridad y salud ocupacional, y no a la seguridad de productos y servicios.

2.7.7 Norma COVENIN 4001:2000 – Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional (SGSHO), Requisitos

Esta norma especifica los elementos que integran el SGSHO. Pretende ser una guía que ayude a las organizaciones a establecer y desarrollar dicho sistema de forma que se integre dentro de la gestión de la organización, a fin de:

- Evitar o minimizar los riesgos para los trabajadores
- Mejorar el funcionamiento de las organizaciones
- Ayudar a las organizaciones al mejoramiento continuo de sus sistemas de gestión.

COVENIN 4001:2000 describe los requisitos para un sistema de seguridad e higiene ocupacional estableciendo que las organizaciones deben considerar la legislación vigente en dicha materia, las normas de la organización y los códigos de buenas prácticas que sobre gestión y prevención de los riesgos laborales deben observarse.

Los elementos básicos del Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional según esta norma son:

- Evaluación Inicial de la situación.
- Estrategias
- Establecimiento de política.
- Organización y personal.
- Evaluación de riesgos.
- Planificación objetivos y metas.
- Programas de gestión
- Manual y Documentación.
- Controles de actuación.
- Registros.
- Auditorias del Sistema.
- Revisión del Sistema

La dirección de la organización debe establecer un Sistema de Gestión de SySO que incorpore todo lo descrito en esta norma, por lo cual allí se establecen requisitos referidos a la Política de SySO, el Sistema, las responsabilidades de las partes que interrelacionan en el sistema, la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, el manual y documentación de la gestión de la SySO, el control de las actuaciones, los registros de prevención y control de riesgos, y la evaluación del Sistema de Gestión de SySO.

2.7.8 Norma COVENIN 4004:2000 – Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional (SGSHO), Guía para su implantación

Esta norma proporciona recomendaciones relativas a la gestión de la prevención de los efectos de riesgos laborales y a los elementos que componen el sistema de gestión. La norma es una guía para la implantación práctica en la empresa de los elementos que componen el Sistema de Gestión de la prevención descrito en la norma COVENIN 4001:2000.

Esta norma al igual que la OHSAS 18002:2008 pretende servir de guía práctica para la aplicación de sus normas antecesoras.

2.8 Bases Legales

Es un conjunto de disposiciones, leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una organización en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas, desde el momento de su constitución.

Lo que pretende es proveer de herramientas, procedimientos y lineamientos que permitan a las personas, naturales o jurídicas, adquirir conocimientos jurídicos básicos para poder conducirse e insertarse en la sociedad, ante contextos personales, profesionales, organizacionales, entre otros.

En el caso de Venezuela y en cuanto a la materia objeto de estudio en este trabajo de grado, se cuenta con una normativa en materia de seguridad y salud en el

trabajo que ha sido ampliamente desarrollada, ya que desde el año 1973 se publicó el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (RCHST), vigente a la fecha.

Por su parte, en el año 1986, se promulgó la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), y fue reformada en el año 2005, a propósito de integrar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que representa el nivel más alto de la pirámide jurídica venezolana; donde se establece el deber de seguridad del empleador y el papel del Estado en el control y promoción de las condiciones de seguridad y ambiente de trabajo; para el año 2007, se publica el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT.

Adicionalmente, como se mencionó en el alcance del trabajo de grado, es importante considerar que Venezuela ha ratificado los principales protocolos internacionales relativos a condiciones y medio ambiente de trabajo, que, en concordancia con el artículo 23 de la Constitución Nacional, revisten un carácter “supraconstitucional”, por lo cual prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas más favorables a las establecidas por la propia Constitución Nacional y leyes de la República Bolivariana de Venezuela.

2.8.1 Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, aprobada en la Gaceta Oficial N° 36860 del 30 de diciembre de 1999, se establecen las garantías de los ciudadanos en materia de seguridad y salud laboral, el derecho al trabajo, consagrado como un derecho fundamental del hombre, y refiere las condiciones sobre las cuales se desarrollará, señalando la responsabilidad que tiene el Estado en la promoción de las condiciones de seguridad, higiene y ambiente en el trabajo, así como el deber que tienen los patronos de garantizar dichas condiciones.

Tabla N° 3. Artículos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela relacionados con la Seguridad y Salud Laboral

Artículo	Descripción
81	De las personas con discapacidad
83	La salud como derecho social
84	Sistema Público Nacional de Salud
85	Del financiamiento del Sistema Público Nacional de Salud
86	Del derecho a la seguridad social
87	Derecho al trabajo y el deber de trabajar

Fuente: revisión de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Artículo 81. *“Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana.”*

Artículo 83. *“La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República.”*

Artículo 84. *“Para garantizar el derecho a la salud, el Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional de salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad,*

integración social y solidaridad. El sistema público nacional de salud dará prioridad a la promoción de la salud y a la prevención de las enfermedades, garantizando tratamiento oportuno y rehabilitación de calidad. Los bienes y servicios públicos de salud son propiedad del Estado y no podrán ser privatizados. La comunidad organizada tiene el derecho y el deber de participar en la toma de decisiones sobre la planificación, ejecución y control de la política específica en las instituciones públicas de salud.”

Artículo 85. *“El financiamiento del sistema público nacional de salud es obligación del Estado, que integrará los recursos fiscales, las cotizaciones obligatorias de la seguridad social y cualquier otra fuente de financiamiento que determine la ley. El Estado garantizará un presupuesto para la salud que permita cumplir con los objetivos de la política sanitaria. En coordinación con las universidades y los centros de investigación, se promoverá y desarrollará una política nacional de formación de profesionales, técnicos y técnicas y una industria nacional de producción de insumos para la salud. El Estado regulará las instituciones públicas y privadas de salud.”*

Artículo 86. *“Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado.*

Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial.”

Artículo 87. *“Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.*

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.”

2.8.2 Ley Orgánica del Trabajo

La vigente Ley Orgánica del Trabajo (1997), con el ánimo de desarrollar y dar cumplimiento al mandato constitucional y a Convenios Internacionales suscritos y ratificados por Venezuela dispone, entre los aspectos más resaltantes, lo que se menciona a continuación:

Artículo 185. *“El trabajo deberá prestarse en condiciones que:*

- a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal;*
- b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita;*
- c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y*
- d) Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.”*

Artículo 236. *“El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.*

El Ejecutivo Nacional, en el Reglamento de esta Ley o en disposiciones especiales, determinará las condiciones que correspondan a las diversas formas de trabajo, especialmente en aquellas que por razones de insalubridad o peligrosidad puedan resultar nocivas, y cuidará de la prevención de los infortunios del trabajo mediante las condiciones del medio ambiente y las con él relacionadas. El Inspector del Trabajo velará por el cumplimiento de esta norma y fijará el plazo perentorio para que se subsanen las deficiencias. En caso de incumplimiento, se aplicarán las sanciones previstas por la Ley”.

Artículo 237. *“Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su prevención”.*

Artículo 246. *“Las condiciones de higiene, seguridad en el trabajo y la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo se regirá además por las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica que rige la materia”.*

Artículo 560. *“Los patronos, cuando no estén en los casos exceptuados por el artículo 563, estarán obligados a pagar a los trabajadores y aprendices ocupados por ellos, las indemnizaciones previstas en este Título por los accidentes y por las enfermedades profesionales, ya provengan del servicio mismo o con ocasión directa de él, exista o no culpa o negligencia por parte de la empresa o por parte de los trabajadores o aprendices”.*

Adicionalmente, existen otros artículos citados en la Ley referidos a la seguridad y a la salud laboral de los trabajadores:

Tabla N° 4. Artículos de la Ley Orgánica del Trabajo relacionados con la Seguridad y Salud Laboral

Artículo	Descripción
Capítulo IV	De la Higiene y Seguridad en el Trabajo
238	Elaboración de comidas y dormitorio en el sitio de trabajo
239	Número de sillas a disposición de los trabajadores
240	Transporte al trabajo
241	Vivienda cercana al trabajo en sitios despoblados
242	Previsiones en salud para sitios despoblados
243	Establecimientos de educación en sitios donde no los hubiere
244	Centro de salud para patronos que ocupen más de mil (1.000) trabajadores
245	Becas para educación de los trabajadores
249	Trabajo riesgoso para los menores
251	Trabajo autorizado para menores
253	Examen médico a menores
279	Enfermedades contagiosas
329	El salario no debe violar normas de seguridad
331	Condiciones de seguridad para transportistas
Título VI	Protección Laboral de la maternidad y la familia
379 al 395	Garantías para la mujer en estado de gravidez
Título VIII	De los infortunios de trabajo
560 al 585	Normativa relativa a los accidentes laborales

Fuente: revisión de la Ley Orgánica del Trabajo (1997)

2.8.3 Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social

La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSS) promulgada por la Asamblea Nacional y publicada en Gaceta Oficial (N° 37.600 del 30/12/2002) establece, específicamente en materia de seguridad y salud en el trabajo:

Artículo 17. *“El Sistema de Seguridad Social garantiza el derecho a la salud y las prestaciones por: maternidad; paternidad; enfermedades y accidentes cualquiera sea su origen, magnitud y duración; discapacidad; necesidades especiales; pérdida involuntaria del empleo; desempleo; vejez; viudedad; orfandad; vivienda y hábitat; recreación; cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia susceptible de previsión social que determine la ley. El alcance y desarrollo progresivo de los regímenes prestacionales contemplados en esta Ley se regula por las leyes específicas relativas a dichos regímenes.*

En dichas leyes se establecerán las condiciones bajo las cuales los sistemas y regímenes prestacionales otorgarán protección especial a las personas discapacitadas, indígenas, y a cualquier otra categoría de personas que por su situación particular así lo ameriten y a las amas de casa que carezcan de protección económica personal, familiar o social en general”.

Artículo 18. *“El Sistema de Seguridad Social garantizará las prestaciones siguientes:*

- 1. Promoción de la salud de toda la población de forma universal y equitativa, que incluye la protección y la educación para la salud y la calidad de vida, la prevención de enfermedades y accidentes, la restitución de la salud y la rehabilitación; oportuna, adecuada y de calidad.*
- 2. Programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.*
- 3. Promoción de la salud de los trabajadores y de un ambiente de trabajo seguro y saludable, la recreación, la prevención, atención integral, rehabilitación, reentrenamiento y reinserción de los trabajadores enfermos o accidentados por causas del trabajo, así como las prestaciones en dinero que de ellos se deriven.*
- 4. Atención integral en caso de enfermedades catastróficas.*
- 5. Atención y protección en caso de maternidad y paternidad.*
- 6. Protección integral a la vejez.*
- 7. Pensiones por vejez, sobrevivencia y discapacidad.*
- 8. Indemnización por la pérdida involuntaria del empleo.*

9. Prestaciones en dinero por discapacidad temporal debido a enfermedades, accidentes, maternidad y paternidad

10. Subsidios para la vivienda y el hábitat de las personas de bajos recursos y para una parte de las cotizaciones al Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas en el caso de los trabajadores no dependientes de bajos ingresos.

11. Asignaciones para las necesidades especiales y cargas derivadas de la vida familiar.

12. Atención integral al desempleo a través de los servicios de información, orientación, asesoría, intermediación laboral, y la capacitación para la inserción al mercado de trabajo; así como la coordinación con organismos públicos y privados para el fomento del empleo.

13. Atención a las necesidades de vivienda y hábitat mediante créditos, incentivos y otras modalidades.

14. Cualquier otra prestación derivada de contingencias no previstas en esta Ley y que sea objeto de previsión social.

La organización y el disfrute de las prestaciones previstas en este artículo serán desarrolladas de manera progresiva hasta alcanzar la cobertura total y consolidación del Sistema de Seguridad Social creado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.”

Adicionalmente, existen otros artículos citados en la Ley referidos a la seguridad y a la salud laboral de los trabajadores:

Tabla N° 5. Artículos de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social relacionados con la Seguridad y Salud Laboral

Artículo	Descripción
19	Estructura del Sistema
20	Sistema Prestacional de Salud
43	Tesorería de Seguridad Social

Título III Capítulo I	Régimen Prestaciones de Salud
52	Objeto del Régimen Prestacional de Salud
53	Ámbito de Aplicación
54	Integración y estructura
55	Derecho a la salud y la participación
56	Financiamiento
57	Rectoría, gestión y base legal
Capítulo V	Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
94	Objeto
95	Ámbito de Aplicación
96	Pensiones e indemnizaciones por accidentes y enfermedades de origen ocupacional
97	Recreación de los Trabajadores
98	Financiamiento
99	Rectoría, gestión y base legal

Fuente: revisión de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002)

2.8.4 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

Desde el 26 de julio del 2005, Venezuela cuenta con un instrumento legal reformado que regula las condiciones de seguridad y salud laboral, así como la recreación y el descanso de los trabajadores; este instrumento fusiona toda la norma jurídica que tiene que ver con el área de salud y seguridad en el trabajo, para poner fin a la disgregación de las normas que caracterizaba al sistema laboral venezolano en esta materia.

La nueva Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) incorpora componentes de recreación y turismo para convertirlos en

parte de las condiciones de trabajo, amplía el concepto de participación por medio de la figura de los “delegados de prevención”, al tiempo que establece la creación del Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el área de trabajo y de los consejos regionales, estatales y locales.

La ley tiene como objeto promover el trabajo seguro, prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, reparar los daños, promover el tiempo libre, el descanso y turismo social.

El objeto y ámbito de aplicación de la LOPCYMAT vigente está formulado en su primer artículo:

Artículo 1. *“El objeto de la presente Ley es:*

- 1. Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.*
- 2. Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.*
- 3. Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.*
- 4. Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa.*
- 5. Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.*

6. Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte”.

En la tabla siguiente se listan los distintos Títulos y Capítulos de la LOPCYMAT.

Tabla N° 6. Índice de Artículos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

	<u>Descripción</u>
TÍTULO I	DISPOSICIONES FUNDAMENTALES
Capítulo I	Del objeto y ámbito de aplicación de esta Ley
Capítulo II	De la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
TÍTULO II	ORGANIZACIÓN DEL RÉGIMEN PRESTACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Capítulo I	Conformación del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Capítulo II	De la Rectoría
Capítulo III	De los entes de gestión
Capítulo IV	Del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Capítulo V	De los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo
TÍTULO III	DE LA PARTICIPACIÓN Y EL CONTROL SOCIAL
Capítulo I	De la participación de los trabajadores y trabajadoras y de los empleadores y empleadoras
Capítulo II	Del Comité de Seguridad y Salud Laboral
Capítulo III	De los Consejos Estadales, Municipales y por Rama de Actividad Económica de Seguridad y Salud en el Trabajo
TÍTULO IV	DE LOS DERECHOS Y DEBERES
Capítulo I	Derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras
Capítulo II	Derechos y deberes de los empleadores y empleadoras

Capítulo III	De las empresas de trabajo temporal, intermediarias y contratistas
TÍTULO V	DE LA HIGIENE, LA SEGURIDAD Y LA ERGONOMÍA
TÍTULO VI	ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES
Capítulo I	Definición de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales
Capítulo II	De la declaración de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales
Capítulo III	De la Calificación del Origen Ocupacional de los Accidentes y Enfermedades
TÍTULO VII	DE LAS PRESTACIONES, PROGRAMAS, SERVICIOS Y DE SU FINANCIAMIENTO
Capítulo I	De las prestaciones, programas y servicios del componente de prevención, seguridad y salud laborales
Capítulo II	De las prestaciones, programas y servicios del componente de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social
TÍTULO VIII	DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES
Capítulo I	Normas Generales
Capítulo II	De las Infracciones
Capítulo III	De las infracciones en materia de cotizaciones y afiliación
Capítulo IV	De las responsabilidades e indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedad ocupacional
Capítulo V	Procedimiento sancionador
TÍTULO IX	DISPOSICIONES TRANSITORIAS, DEROGATORIAS Y FINALES
Capítulo I	Disposiciones Transitorias
Capítulo II	Disposiciones derogatorias
Capítulo III	Disposiciones finales

Fuente: revisión de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005)

2.8.5 Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (RPLOPCYMAT)

El Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007) no abarca todos los artículos de la LOPCYMAT, busca desarrollar las normas de la Ley dirigidas a proteger al trabajador mientras realiza su labor en la organización y en sus momentos de descanso.

Artículo 1. “Objeto.

El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar las normas de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dirigidas a:

- 1. Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y las trabajadoras en todas las ocupaciones.*
- 2. Prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud de los trabajadores y las trabajadoras, por las condiciones de trabajo.*
- 3. Proteger a los trabajadores y las trabajadoras asociados y asociadas en sus ocupaciones, de los riesgos y procesos peligrosos resultantes de agentes nocivos.*
- 4. Procurar al trabajador y trabajadora un trabajo digno, adecuado a sus aptitudes y capacidades.*
- 5. Garantizar y proteger los derechos y deberes de los trabajadores y las trabajadoras, y de los patronos y las patronas, en relación con la seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, descanso, utilización del tiempo libre, recreación y el turismo social”.*

En la tabla siguiente se listan los distintos Títulos y Capítulos del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (RPLOPCYMAT).

Tabla N° 7. Índice de Artículos del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (RPLOPCYMAT).

	<u>Descripción</u>
TÍTULO I	DISPOSICIONES FUNDAMENTALES
TÍTULO II	DE LA ORGANIZACIÓN DEL RÉGIMEN PRESTACIONAL DE

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Capítulo I	Del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales
Capítulo II	De los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo
Capítulo III	Del Registro y la Acreditación de Empresas, Instituciones y Profesionales en el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo
TÍTULO III	DE LA PARTICIPACIÓN Y EL CONTROL SOCIAL
Capítulo I	De los Delegados y Delegadas de Prevención
Capítulo II	Del Comité de Seguridad y Salud Laboral
TÍTULO IV	DE LA POLÍTICA Y PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
TÍTULO V	DE LA DECLARACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES
	Disposiciones Transitorias
	Disposición derogatoria única
	Disposición final única

Fuente: revisión del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007).

2.8.6. Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (RCHST)

La normativa, en materia de seguridad y salud ocupacional, se complementa por el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, que fue decretado por el Dr. Raúl Leoni el 10 de diciembre de 1968 y reformado parcialmente en 1973 por el Decreto N° 1564.

Artículo 1. *“Se establecen las siguientes normas sobre condiciones de higiene y seguridad industriales, de cumplimiento obligatorio para patronos y trabajadores”.*

Artículo 2. *“Los patronos están obligados a hacer del conocimiento de los trabajadores, tanto los riesgos específicos de accidentes a los cuales están expuestos, como las normas esenciales de prevención”.*

Artículo 3. “Todo trabajador debe:

a) Hacer uso adecuado de las instalaciones de higiene y seguridad y de los equipos personales de protección.

b) Colaborar con el patrono para adoptar las precauciones necesarias para su seguridad y la de las demás personas que se encuentren en el lugar del trabajo”.

En la tabla siguiente se listan los distintos Títulos y Capítulos del Reglamento

Tabla N° 8. Índice de Artículos del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (RCHST).

	<u>Descripción</u>
TÍTULO I	DISPOSICIONES FUNDAMENTALES
Capítulo I	De los patronos y trabajadores
Capítulo II	De los inmuebles destinados a centros de trabajo
Capítulo III	De los andamios
Capítulo IV	De los encofrados
Capítulo V	De los ascensores y montacargas
TÍTULO II	DE LAS CONDICIONES DE HIGIENE
Capítulo I	De las industrias o trabajos peligrosos o insalubres
Capítulo II	Del empleo de la cerusa en la pintura
Capítulo III	De la higiene en los sitios, locales y centros de trabajo
Capítulo IV	De los campamentos de trabajadores
Capítulo V	De la ventilación
Capítulo VI	De la iluminación
Capítulo VII	De los ruidos y vibraciones
Capítulo VIII	De la temperatura y humedad
TÍTULO III	DE LAS MAQUINAS EQUIPOS Y HERRAMIENTAS
Capítulo I	De las maquinas y equipos

Capítulo II	De las herramientas de mano
Capítulo III	De las herramientas de fuerza motriz
TÍTULO IV	DEL MANEJO DE MATERIALES Y EQUIPOS
TÍTULO V	DE LOS TANQUES Y RECIPIENTES DE ALMACENAMIENTO
TÍTULO VI	DE LAS INSTALACIONES INDUSTRIALES Y SUS RIESGOS
Capítulo I	De las instalaciones y equipos eléctricos
Capítulo II	De los equipos y recipientes a presión
Capítulo III	De los riesgos químicos y biológicos
Capítulo IV	De la soldadura y corte de metales
Capítulo V	De los explosivos
Capítulo VI	De las radiaciones ionizantes
Capítulo VII	De los trabajadores en aire comprimido
TÍTULO VII	DE LAS EXCAVACIONES, CANTERAS Y DEMOLICIONES
Capítulo I	De las excavaciones
Capítulo II	De los túneles y trabajos subterráneos
Capítulo III	De las canteras y trituración
Capítulo IV	De las demoliciones y remoción de escombros
TÍTULO VIII	DE LOS TRABAJOS EN EL AGUA
Capítulo I	De las instalaciones sobre el agua
Capítulo II	De los transporte acuáticos de los trabajadores
Capítulo III	De las gabarras de carga
Capítulo IV	De los trabajo de buceos con atmosfera suplida
TÍTULO IX	DE LA PREVENCION Y CONTROL DE INCENDIOS
Capítulo I	De la prevención de incendios
Capítulo II	De la protección contra incendios
TÍTULO X	DE LOS TRABAJOS DE MANTENIMIENTO Y REPARACION

TÍTULO XI	DE LA ROPA EQUIPOS Y ACCESORIOS DE PROTECCION PERSONAL
TÍTULO XII	DEL TRANSITO DE VEHICULOS DENTRO DE LAS AREAS DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS
TÍTULO XIII	DE OTROS TRABAJOS ESPECIALES
Capítulo I	Indicaciones del peso de los grandes bultos transportadores por barcos
Capítulo II	Del trabajo de carga de descarga en los puertos
Capítulo III	De las condiciones especiales de seguridad industrial en las minas y en las fábricas y depósitos de materiales inflamables y en el uso de explosivos en la industrias
Capítulo IV	Disposiciones especiales para las empresas de ferrocarriles
Capítulo V	De las condiciones especiales que deben observarse en las empresas, explotaciones y depósitos de hidrocarburos
TÍTULO XIV	DE LA ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO
Capítulo I	De los funcionarios de inspección

Fuente: revisión del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973).

3. Definición de términos

Accidente: se define como la concreción o materialización de un riesgo, en un suceso imprevisto, que interrumpe o interfiere la continuidad del trabajo, que puede suponer un daño para las personas o a la propiedad.

Accidente de trabajo: Se entiende por accidente de trabajo toda lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de la acción violenta, de una fuerza exterior que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo; será igualmente considerado como un accidente de trabajo, toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias.

Acto inseguro: Es la violación por parte de un trabajador, de un procedimiento de seguridad aceptado comúnmente o explícitamente advertido por la empresa.

Agente de riesgo: Elemento causante del riesgo.

Ambiente de trabajo: Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que, directa e indirectamente, influyen en la salud y vida del trabajador.

Comité de seguridad y salud laboral: Órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta y deliberación, de forma regular y periódica, de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, conformado por los Delegados de Prevención, por una parte y por el empleador, o sus representantes por la otra, (bipartito, en número igual al de los Delegados de Prevención).

Condición insegura: Se considera a cualquier característica del ambiente de trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

Delegado de prevención: Sujeto unitario de derecho que ejerce una representación colectiva en favor de los trabajadores de su centro de trabajo, con competencia en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Desempeño de SySO: Resultados medibles de la gestión de una organización, en relación con sus riesgos de seguridad y salud ocupacional.

Enfermedad ocupacional: Es el estado patológico contraído con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentre obligado a trabajar; y el que pueda ser originado por la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, condiciones no ergonómicas (disergonómicas) o meteorológicas, factores psicológicos y emocionales, que se manifiesten por lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, temporales o permanentes.

Evaluación de riesgo: Proceso mediante el cual se determina el nivel o intensidad de los factores de riesgos, utilizando procedimientos y equipos de medición específicos y con base a criterios o normas existentes.

Exposición al riesgo: Es la condición mediante la cual el trabajador está sujeto a la acción de el (los) agente(s) de riesgo presente(s) en el ambiente de trabajo.

Factores de riesgo: Es la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo.

Factores internos: Fuerzas internas de la organización que pueden afectar su capacidad de transmitir su política ambiental y seguridad.

Factores externos: Fuerzas fuera de control de la organización que afectan los aspectos del medio ambiente y salud, y necesitan tenerse en consideración dentro de una estructura apropiada de tiempo (reglamentaciones, normas, leyes).

Identificación de peligro: Un proceso de reconocer que un peligro existe y definir sus características.

Identificación de riesgos: La obtención de información sobre los procesos de operaciones de una instalación u oficina, con el objeto de reconocer los factores de riesgos, el personal expuesto y los controles existentes.

Incidente: Evento no planificado que tiene el potencial de llevar a un accidente. El término incluye “cuasi-accidente”.

Incidente laboral: Cualquier suceso no esperado ni deseado que no dando lugar a pérdidas de salud o lesiones a las personas, pueda ocasionar daños a la propiedad, equipos, productos o al medio ambiente, pérdidas de la producción o aumento de las responsabilidades legales.

Medidas de control: Son aquellos procedimientos de ingeniería, administrativos y de protección personal, que aplicados individualmente o en conjunto, persiguen la eliminación de los factores de riesgos o su reducción hasta niveles considerados como seguros para la salud del trabajador.

Mejoramiento continuo: Proceso de optimización del sistema de gestión SSO, con el propósito de lograr mejoramiento en el desempeño global de la SSO, de acuerdo con la política de SSO de la organización.

No conformidad: Cualquier desviación o incumplimiento de los estándares de trabajo, prácticas, procedimientos, regulaciones, etc., que pueda directa o indirectamente ocasionar, heridas o enfermedades, daños a la propiedad, al ambiente del trabajo, o combinación de éstos.

Notificación de riesgos: Proceso mediante el cual la empresa informa a sus trabajadores sobre la naturaleza de los riesgos a que estará sometido como consecuencia de la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, condiciones no ergonómicas y riesgos psicosociales, presentes en los ambientes o puestos de trabajo, así como de los daños que pudieran causar a la salud, indicándoles los principios para su prevención.

Objetivo de SySO: Propósito en seguridad y salud ocupacional en términos del desempeño de la seguridad y salud ocupacional, que una organización se fija.

Organización: Compañía, corporación, firma, empresa, institución o asociación, o parte de ella, incorporada o no, pública o privada, que tiene sus propias funciones y estructura administrativa.

Peligro: Condiciones presentes en el sitio de trabajo con el potencial de causar daño a las personas, ambiente y/o instalaciones.

Riesgo: Medida potencial de pérdida económica o humana en términos de la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado, junto a la medida de sus consecuencias adversas.

Riesgos biológicos: Son aquellos de naturaleza orgánica presentes en el medio ambiente de trabajo o derivados de él.

Riesgos físicos: Los riesgos físicos se asocian al contacto con partes o elementos físicos presentes en el proceso productivo de trabajo.

Riesgos ergonómicos: Se hacen notorios cuando no existe la adecuación del entorno y del puesto de trabajo al hombre, tanto en su parte física como mental.

Riesgos psicosociales: Comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.)

Riesgos químicos: Se encuentran en aquellas sustancias que por su composición o estructura, el contacto, inhalación, ingestión o absorción dañan la salud del trabajador, aún cuando estos no pertenezcan al proceso productivo de trabajo.

Riesgos tolerable: Riesgo que se ha reducido a un nivel que puede ser aceptable para la organización, teniendo en consideración sus obligaciones legales y su propia política de SSO.

Salud: El estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones y/o enfermedades, sino que también puede definirse como el nivel de eficacia funcional y/o metabólica de un organismo, tanto a nivel micro (celular), como en el macro (social).

Salud laboral u ocupacional: Rama de la Salud Pública, que estudia el conjunto de medidas y acciones dirigidas a preservar, mejorar y reparar la salud de las personas en su vida de trabajo individual y colectiva. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud laboral tiene por objeto la búsqueda del máximo bienestar posible del trabajador, tanto en la realización del trabajo como en las consecuencias de éste, considerando los planos, físico, mental y social.

Seguridad: Es el acto de protección que articula un sistema para con su entorno. Una condición natural que busca todo ser viviente, organización o colectividad para poder existir, desarrollarse y cumplir sus propósitos en sus múltiples actividades.

Seguridad laboral u ocupacional: Conjunto de principios, leyes, criterios y normas formuladas, cuyo objetivo es prevenir accidentes de trabajo, así como controlar y mitigar riesgos que puedan ocasionar daños a personas, al medio ambiente, a equipos y/o materiales.

Seguridad y Salud laboral u ocupacional: Disciplina que formula el conjunto de objetivos, acciones, políticas y normas, con el objeto de mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos, y procesos peligrosos, basados en la participación de los trabajadores y del empleador, a propósito de adaptar aquellos aspectos organizativos, funcionales, métodos, sistemas o procedimientos aplicados en la ejecución de las tareas, así como en la implementación de maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, en función de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Sistema de gestión de SySO: Parte del sistema de gestión de una organización, empleada para desarrollar e implementar su política de seguridad y salud ocupacional, y gestionar sus riesgos de seguridad y salud ocupacional.

Tipos de pérdidas: Varias formas: heridas, malestar, enfermedad, muerte, daños al medio ambiente, pérdidas de tiempo, producción y ventas, costos directos e indirectos, imagen, deterioro del clima laboral, etc.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

Según la autora Balestrini (2001) en su libro “Cómo se elabora el proyecto de investigación”, el Marco Metodológico se refiere a los métodos, técnicas o procedimientos que permitirán obtener la información requerida para lograr alcanzar los objetivos de la investigación del Trabajo Especial de Grado.

Balestrini (2001), enuncia lo siguiente en cuanto a la importancia del Marco Metodológico dentro de una investigación:

El fin esencial del Marco Metodológico, es el de situar en el lenguaje de investigación, los métodos e instrumentos que se emplearán en la investigación planteada, desde la ubicación acerca del tipo de estudio y el diseño de investigación; su universo o población; su muestra; los instrumentos y técnicas de recolección de los datos; la medición; hasta la codificación, análisis y presentación de los datos. De esta manera, se proporcionará al lector una información detallada acerca de cómo se realizará la investigación. (p. 126).

Por lo cual, en el presente capítulo se describe el tipo de la investigación, su diseño y los pasos a seguir para lograr los objetivos planteados.

1. Tipo y Diseño de Investigación

El estudio que se realizó se encuentra enmarcado en una investigación de tipo proyectiva y aplicada; en primer lugar, de acuerdo a su objeto es de tipo *proyectiva* dado que el modelo tiene como finalidad apoyar a la organización en sus esfuerzos por establecer una gestión eficaz y eficiente de la Seguridad y Salud Ocupacional, para desarrollar herramientas que garanticen el cumplimiento de la normativa vigente, y establecer mecanismos que permitan evaluar su desempeño respecto a los objetivos de seguridad y salud laboral.

Para Hurtado (2008), una investigación proyectiva es aquella que “consiste en la elaboración de una propuesta o de un modelo, como solución a un problema o necesidad de tipo práctico, ya sea de un grupo social o de una institución, en un

área particular del conocimiento, a partir de un diagnóstico preciso de las necesidades del momento, los procesos explicativos o generadores involucrados y las tendencias futuras, es decir, con base en los resultados de un proceso investigativo”.

En referencia a la investigación de tipo *aplicada*, Valarino, Yáber y Cemborain (2010), afirman:

... la especialización está dirigida al desarrollo de competencias profesiones, su trabajo final debe llamarse trabajo especial de grado y puede desarrollarse bajo dos modalidades: una actividad de adiestramiento o de investigación aplicada, que demuestre el *manejo instrumental de los conocimientos* obtenidos por el aspirante en el área respectiva, ya sea en lo tecnológico, en la adaptación o aplicación de procedimientos sistemáticos o intervenciones para solucionar problemas (p. 66).

De igual forma, Valarino, et. al. (2010), en su libro “Metodología de la Investigación: Paso a Paso” hacen referencia a la definición de investigación aplicada realizada por la Fundación de Investigación y Desarrollo de la Universidad Simón Bolívar (Funindes), como “una actividad que tiene por finalidad la búsqueda y consolidación del saber, y la aplicación de los conocimientos para el enriquecimiento del acervo cultural y científico, así como la producción de tecnología al servicio del desarrollo integral del país”.

La investigación aplicada tiene sus fundamentos en la investigación científica, dado que se apoya en un marco teórico o referencial que sustente los resultados obtenidos en la investigación. Adicionalmente, además de generar conocimiento, busca dar soluciones aceptables a un problema o una necesidad identificada en el entorno (Valarino, et al., 2010).

Para esta investigación, se determinó que el tipo es investigación proyectiva y aplicada por cuanto se intenta resolver un problema práctico en el área de seguridad y salud laboral, y está bajo la modalidad de investigación y desarrollo, ya que este Trabajo Especial de Grado pretende proponer un Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la UCAB.

2. Unidad de Análisis

Según Hurtado (2010), las unidades de estudio y la población, se definen como:

Las unidades de estudio son las entidades (personas, objetos, regiones, instituciones, documentos, plantas, animales, productos...) que poseen el evento de estudio.

El conjunto de seres que poseen la característica o evento a estudiar y que se enmarcan dentro de los criterios de inclusión conforman la población.

Para Valarino, et. al. (2010) la unidad de estudio “es la unidad de análisis, sujetos, población o muestra utilizada. Con ella delimitamos también el alcance del trabajo y sus resultados”.

La unidad de análisis de esta investigación estará constituida por la Universidad Católica Andrés Bello, vista desde todos los ámbitos: trabajadores y patrono.

3. Población y muestra

Corresponde a la fase de diseño de un proyecto de investigación, delimitar la población y muestra que será objeto de estudio. En este sentido, Hernández, Fernández-Collado y Baptista (2006), explican que una población representa el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”, que para el caso de la presente investigación, están referidas a la totalidad de leyes que conforman el marco legal venezolano, en materia de la calidad y de la seguridad y salud ocupacional, así como al conjunto de normas técnicas que se relacionan a dicha materia.

Por su parte, la muestra “es un subgrupo de la población de interés, del cual se recolectan los datos y debe ser representativa de dicha población” (Hernández, Fernández-Collado y Baptista, 2006). Las muestras, convencionalmente han sido categorizadas en dos ramas, probabilísticas y no probabilísticas.

En las muestras probabilísticas, todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos, y se obtienen definiendo las características

de la población y el tamaño de la muestra, por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis. Por su parte, en las muestras no probabilísticas, la elección de los diversos elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características del objeto de estudio o del investigador, por ello son conocidas también como muestras dirigidas y responden a un procedimiento de selección informal.

Para el caso del presente Trabajo Especial de Grado, la muestra es determinada por el investigador, considerando la normativa legal vigente y las normas técnicas que se le aplican a la materia de Seguridad y Salud Ocupacional.

4. Análisis y procesamiento de la información

Las técnicas que serán utilizadas para la recolección de los datos, de acuerdo al concepto de Tamayo y Tamayo (1995) “son la parte operativa del diseño investigativo”, e igualmente señala que “es importante considerar los métodos de recolección de datos y calidad de la información obtenida, ya que de ello dependerá que los datos sean precisos para obtener así resultados útiles y aplicables”.

Entre las usadas para el presente estudio están las siguientes:

- Técnicas de revisión documental (Análisis documental). Búsqueda, recopilación y revisión de documentación relacionada con el proyecto de estudio, referentes a la seguridad y salud ocupacional, así como también los análisis legales sobre la materia.
- Técnica de observación directa y participante, que, según Méndez, C. (1999), “es el proceso mediante el cual se perciben deliberadamente ciertos rasgos existentes en la realidad por medio de un esquema conceptual previo y con base en ciertos propósitos definidos generalmente por una conjetura que se quiere investigar”, según lo cual, el esquema conceptual considerado en el proyecto de investigación estaría representado por las bases teóricas expuestas en él, en función de los objetivos de investigación planteados.

Por su parte, uno de los métodos considerados para la presente investigación y que sustenta la primera técnica mencionada es el análisis de contenidos, el cual se emplea para “estudiar y analizar las comunicaciones en una forma sistemática, objetiva y cuantitativa, a fin de medir las variables propuestas”. (Kerlinger, 1988), lo cual es de gran utilidad al momento de evaluar la información documental pertinente a la investigación.

Para lograr los objetivos específicos planteados en esta investigación con la finalidad de alcanzar el objetivo general de este Trabajo Especial de Grado, se llevarán a cabo las siguientes fases:

- Fase de planificación del estudio.
- Fase de búsqueda de información.
- Fase de procesamiento y análisis de la información recolectada.
- Fase de diseño del modelo de sistema de gestión en SySO
- Fase de evaluación del cumplimiento de los objetivos.

La fase de planificación, estará constituida por la elaboración de la propuesta del Trabajo Especial de Grado, incluye el planteamiento del problema, el marco teórico, la metodología para la investigación y el marco organizacional.

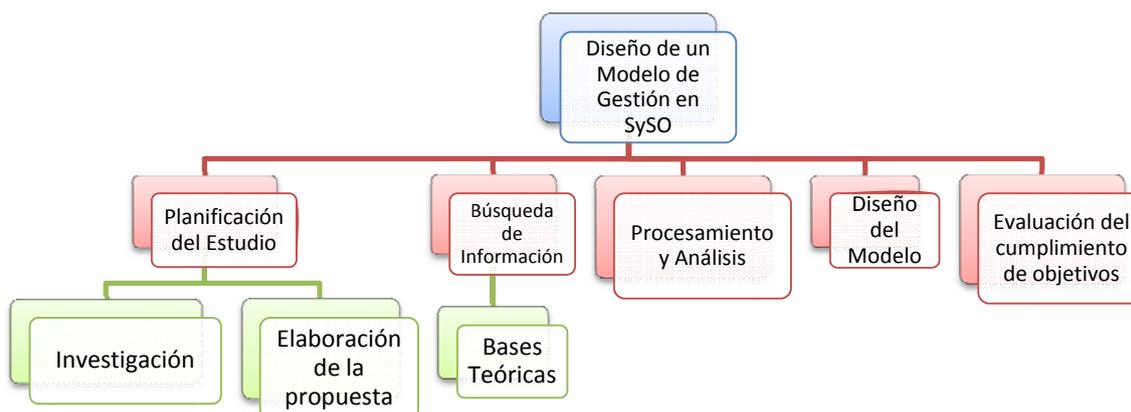
La segunda fase será la búsqueda de información, para recabar las bases teóricas que sustentaran la propuesta de un modelo de sistema de gestión para la seguridad y la salud ocupacional.

La fase de procesamiento y análisis de la información recolectada, abarcará la interpretación de la información obtenida de manera que permita diseñar el plan propuesto y que derivará en las conclusiones del caso de estudio.

En la fase de diseño del modelo, se elaborará el modelo de sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la Universidad Católica Andrés Bello que será revisado y aprobado por el tutor de la tesis y el jurado asignado por la Dirección de Postgrado de la misma Universidad.

La fase de evaluación del cumplimiento de los objetivos, en donde se valorará el grado de culminación de los objetivos operacionalizados mostrados en la Tabla No. 1.

Figura N° 6. EDT de los objetivos



Fuente: Elaboración propia (2011)

5. Variables de la Investigación

Las variables representan aquellas propiedades que se estudian en una investigación, y son un símbolo al cual se le asignan valores.

Variables Independientes

Una variable independiente es la supuesta causa de la variable dependiente, y ésta el supuesto efecto. La variable independiente es el antecedente; la dependiente es el consecuente. (Kerlinger, 1988).

En investigaciones no experimentales, señala Kerlinger, la variable independiente es la que “por lógica” tiene algún efecto sobre la variable dependiente. Por tal razón, en el presente estudio se consideran como variables independientes las siguientes:

- a) Leyes venezolanas relacionadas con seguridad y salud ocupacional
 - Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela
 - Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social

- Ley Orgánica del Trabajo
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo
- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
- Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo
- Ley del Sistema Venezolano Para la Calidad

b) Normas técnicas relacionadas con seguridad y salud ocupacional

- Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ILO-OSH 2001
- Norma OHSAS 18001:2007
- Norma OHSAS 18002:2008
- Covenin 4001:2000
- Covenin 4004:2000

Variable dependiente

➤ Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional

a) Definición conceptual: parte del sistema de gestión de una organización, empleada para desarrollar e implementar su política de seguridad y salud ocupacional, y gestionar sus riesgos de seguridad y salud ocupacional.

b) Definición operacional: conjunto de elementos y procesos requeridos para la formulación conceptual de un sistema de gestión, estructurado, de seguridad y salud ocupacional.

6. Operacionalización de las variables

Tabla No. 9: Operacionalización de variables, objetivo específico No. 1

Objetivo específico	Variables	Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Técnica
Analizar los elementos y procesos establecidos por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, y su Reglamento Parcial.	Elementos y procesos establecidos por la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial.	Fundamentos de la gestión de la seguridad y salud ocupacional en Venezuela, según la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial.	<ul style="list-style-type: none"> Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Organización del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (RPSST) Entes de gestión Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Condiciones y ambiente de trabajo Participación de los trabajadores y empleadores Política y Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Declaración de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo Sanciones 	Análisis de contenido

Tabla No. 10: Operacionalización de variables, objetivo específico No. 2

Objetivo específico	Variable	Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Técnica
Evaluar los elementos y procesos de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, según las normas nacionales (COVENIN 4001:2000 y COVENIN 4004:2000) e internacionales (OHSAS 18001:2007, OHSAS 18002:2008, e ILO-OSH 2001) para la unidad en estudio.	Elementos que conforman un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.	Conjunto de principios básicos que componen un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.	<ul style="list-style-type: none"> Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ILO-OSH 2001 Norma OHSAS 18001:2007 Norma OHSAS 18002:2008 Norma COVENIN 4001:2000 Norma COVENIN 4004:2000 	<ul style="list-style-type: none"> Requisitos 	Análisis de contenido

Tabla No. 11: Operacionalización de variables, objetivo específico No. 3

Objetivo específico	Variable	Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Técnica
<p>Diagnosticar la situación actual de la UCAB en materia de seguridad y salud ocupacional, considerando la normativa vigente.</p>	<p>Sistema de seguridad y salud ocupacional en la UCAB</p>	<p>Configuración de variables que, en interdependencia, son empleadas por una organización para desarrollar e implantar su política de seguridad y salud ocupacional, y gestionar sus riesgos de seguridad y salud ocupacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela • Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social • Ley Orgánica del Trabajo • Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo • Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo • Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo • Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. • Ley del Sistema Venezolano Para la Calidad • Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ILO-OSH 2001 • Norma OHSAS 18001:2007 • Norma OHSAS 18002:2008 • Norma COVENIN 4001:2000 • Norma COVENIN 4004:2000 	<ul style="list-style-type: none"> • Obligaciones Patronales • Resultados y/o productos 	<ul style="list-style-type: none"> • Observación directa y participante • Análisis de contenido

Tabla No. 12: Operacionalización de variables, objetivo específico No. 4

Objetivo específico	Variable	Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Técnica
<p>Establecer los elementos operativos de un modelo de sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la UCAB de acuerdo a la normativa vigente.</p>	<p>Elementos requeridos por un modelo de sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la UCAB</p>	<p>Conjunto de fases sucesivas, ordenadas de manera lógica, que se interrelacionan entre sí, para configurar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional propuesto para la UCAB</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo • Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo • Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ILO-OSH 2001 • Norma OHSAS 18001:2007 • Norma OHSAS 18002:2008 • Norma COVENIN 4001:2000 • Norma COVENIN 4004:2000 	<ul style="list-style-type: none"> • Premisas • Objetivo • Alcance • Actores • Actividades y/o procesos • Requisitos • Resultados y/o productos 	<p>Análisis de contenido</p>

7. Consideraciones Éticas

Las consideraciones éticas tomadas para este Trabajo Especial de Grado, además de la confidencialidad de la información suministrada por la Universidad Católica Andrés Bello, estarán basadas en:

- Código de Ética Profesional del Contador Público Venezolano (1996)
- Código de Ética y Conducta Profesional del PMI (2006)
- Ley de Derechos de Autor (1993)

Código de Ética Profesional del Contador Público Venezolano (1996)

Entre las disposiciones de este Código de Ética aplicables a la investigación se encuentran:

- El Contador Público deberá, ofrecer a quienes preste sus servicios el concurso de sus conocimientos, actuando con la diligencia, confiabilidad y estricto apego a la ética.
- El Contador Público está obligado a guardar secreto profesional y no develar por ningún motivo los hechos, datos o circunstancias de que tenga conocimiento en el ejercicio de su profesión, de acuerdo a lo previsto en la Ley de Ejercicio de la Contaduría Pública.
- El Contador Público no debe utilizar los medios de comunicación para discutir los asuntos que se le encomienden. Sin embargo, puede publicar informaciones o comentarios con fines científicos o afines a su profesión, en diarios, revistas o cualquier otro medio.

Código de Ética y Conducta Profesional del PMI (2006)

- Los profesionales de la dirección de proyectos, se comprometen a actuar de manera correcta y honorable. Se fijan un alto nivel de exigencia, que aspiran alcanzar en todos los aspectos de sus vidas: en el trabajo, en el hogar y al servicio de su profesión.

- Protegen la información confidencial o de propiedad exclusiva que se les haya confiado.
- Como profesionales de la comunidad global de la dirección de proyectos, exigen lo siguiente información acerca de las políticas, reglas, normativas y leyes que rigen sus actividades laborales, profesionales y voluntarias, y las respetan.

Ley de Derechos de Autor (1993)

- Corresponde exclusivamente al autor la facultad de resolver sobre la divulgación total o parcial de la obra y, en su caso, acerca del modo de hacer dicha divulgación, de manera que nadie puede dar a conocer sin el consentimiento de su autor el contenido esencial o la descripción de la obra, antes de que aquél lo haya hecho o la misma se haya divulgado.
- En caso de que una determinada obra sea publicada o divulgada por persona distinta a su autor, éste tiene el derecho de ser reconocido como tal, determinando que la obra lleve las indicaciones correspondientes.
- No puede emplearse sin el consentimiento del autor el título de una obra, siempre que sea original e individualice efectivamente a ésta, para identificar otra del mismo género cuando existe peligro de confusión entre ambas.
- Se entiende por comunicación pública todo acto por el cual una pluralidad de personas puede tener acceso a la obra.
- La reproducción consiste en la fijación material de la obra por cualquier forma o procedimiento que permita hacerla conocer al público u obtener copias de toda o parte de ella.
- Son comunicaciones lícitas: Las efectuadas con fines exclusivamente científicos y didácticos, en establecimientos de enseñanza, siempre que no haya fines lucrativos.

CAPÍTULO IV. MARCO ORGANIZACIONAL

1. RESEÑA HISTÓRICA DE LA ORGANIZACIÓN. UCAB (2011,1)

La UCAB es una institución de educación superior de la Compañía de Jesús. Su fundación fue decretada por el Episcopado Venezolano en el año de 1951 y realizada en Caracas el año de 1953 por la Compañía de Jesús, a quien pertenece a perpetuidad. Su primer rector, Carlos Guillermo Plaza, instó al gobierno a autorizar el cambio de nombre, que fue adoptado un año después, el 7 de julio de 1954.

Sus rectores han sido eximias figuras: los Padres jesuitas Carlos Guillermo Plaza (1953-1955), Pedro Pablo Barnola (1955-1959), Carlos Reyna (1959-1969) y Pío Bello (1969-1972), el ingeniero Guido Arnal (1972-1990), el R.P. Luis Ugalde s.j. (1990-2011), y desde el 2011 el R.P. José Virtuoso s.j..

Los profesores actuales y jubilados, los egresados, sus numerosas publicaciones de libros y revistas, las facultades y centros de investigación que aportan al país ideas, propuestas y análisis de reconocida vigencia son el mejor aval de su trayectoria. A ello se une, la atención personalizada en diversos campos en los que sobresale la pastoral universitaria, hablan por sí solas de la misión educativa, ética y responsable que ha tenido la UCAB.

Si bien tiene su sede principal en Caracas, desde un comienzo la Universidad Católica estuvo abierta al país, hoy día tiene extensiones de diversas facultades en Guayana, Coro y Los Teques. Hija directa fue la extensión del Táchira, hoy Universidad Católica del Táchira.

La UCAB es una Institución sin fines de lucro; la fuente de sus ingresos son los estipendios provenientes de matrículas y pensiones estudiantiles, los aportes, donaciones o legados de personas que quieran vincular su nombre a la Institución, entre otros.

2. LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS DE LA UCAB

FINES. UCAB (2011,1)

La finalidad de la UCAB es compartir “los nobles y comunes anhelos de las otras ilustres universidades del País”. Además, se dirigía “particularmente a consolidar, de modo eficaz, la educación moral y espiritual de nuestra juventud, destacando para ello el valor y la dignidad de la persona humana, ennoblecido aún más por su condición cristiana; todo lo cual exige cuantiosa dotación de medios apropiados junto con exquisita y firme dirección, en el sentido de que tal esfuerzo combinado conduzca racional y convenientemente al desarrollo justo de las profesiones ciudadanas”.

MISIÓN. UCAB (2011,2)

La UCAB considera como misión específica suya:

- *Contribuir a la formación integral de la juventud universitaria, en su aspecto personal y comunitario, dentro de la concepción cristiana de la vida.*
- *Esforzarse por acelerar el proceso de desarrollo nacional, creando conciencia de su problemática y promoviendo la voluntad de desarrollo. Por lo mismo, concederá especial importancia a la promoción de los recursos humanos y particularmente de la juventud, a fin de lograr la promoción de todo el hombre y de todos los hombres.*
- *Trabajar por la integración de América Latina y por salvaguardar y enriquecer su común patrimonio histórico-cultural; por la mutua comprensión y acercamiento de los pueblos de nuestro Continente; por la implantación de la justicia social; por la superación de los prejuicios y contrastes que dividen y separan a las naciones, y por el establecimiento de la paz, fundada en hondo humanismo ecuménico.*
- *Irradiar su acción, especialmente a los sectores más marginados de la comunidad nacional.*
- *Promover el diálogo de las Ciencias entre sí y de éstas con la Filosofía y la Teología, a fin de lograr un saber superior, universal y comprensivo, que llene de sentido el quehacer universitario.*

VALORES. UCAB (2009)

Excelencia: *en todos los procesos administrativos y académicos y en la relación profesor – alumno – empleado, para hacer distinta a nuestra institución.*

Solidaridad: *con las minorías que luchan por alcanzar sus metas y con todos aquellos que defienden posiciones de pluralidad e inclusión, como un deber de justicia cristiana.*

Respeto mutuo: *como práctica común en la interacción cotidiana con nuestro público, entendiendo como válida la disidencia.*

Compromiso compartido: *entre docente, estudiantes, directivos, empleados, obreros y autoridades de cumplir responsablemente con la misión universitaria y de sentir la institución como propia.*

Apertura al cambio: *tener el firme propósito de aprender de las mejores prácticas académicas y gerenciales en un ambiente de constantes transformaciones locales y mundiales.*

Comunicación Fluida: *para facilitar el trabajo de equipo y hacer de la gestión del conocimiento una herramienta indispensable en la difusión del saber.*

Servicio: *la esencia de nuestra misión es satisfacer a quienes así lo requieren al acudir a la UCAB como institución; para ello se requiere una actitud positiva, dinámica y abierta.*

VISION. UCAB (2009)

Nos vemos como la institución académica de inspiración cristiana –líder en la formación de recursos humanos al servicio del desarrollo social, económico y gerencial de nuestro país- capaz de facilitar la gestión del conocimiento entre profesores y estudiantes, en beneficio de una sociedad mejor preparada para enfrentar los retos que imponen los cambios mundiales.

OBJETIVOS. UCAB (2011,2)

- *La Universidad es fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a autoridades, profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre.*

- *La Universidad es una Institución al servicio de la Nación y le corresponde colaborar en la orientación de la vida del país mediante su contribución doctrinaria en el esclarecimiento de los problemas nacionales.*
- *La Universidad debe realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia. Para cumplir esta misión, sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza; a completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores, y a formar los equipos profesionales y técnicos que necesita la Nación para su desarrollo y progreso.*
- *La enseñanza universitaria se inspirará en un definido espíritu de democracia, de justicia social y de solidaridad humana, y estará abierta a todas las corrientes del pensamiento universal, las cuales se expondrán y analizarán de manera rigurosamente científica.*

3. ORGANIZACIÓN INTERNA

Canciller

El Canciller es el Arzobispo de Caracas en representación del Episcopado Venezolano, a quien corresponde en forma especial al alto padronazgo de la Universidad. El Vice-Canciller es el R.P. Provincial de la Compañía de Jesús en Venezuela en representación de la Orden, a quien pertenece la Universidad. El Consejo Fundacional de la Universidad es el órgano a través del cual la Compañía de Jesús ejerce la alta conducción de la UCAB. En la actualidad, la distinción de Canciller recae sobre Monseñor Jorge Urosa Savino.

Vice-Canciller

El RP, Arturo Peraza SJ, es el Provincial de la Compañía de Jesús en Venezuela y en consecuencia, vice-canciller de la UCAB. Entre sus funciones, además de presidir el Consejo Fundacional de la Universidad en su carácter de máxima autoridad de la Compañía de Jesús; es el encargado de nombrar el rector de la Universidad y designar los representantes de la Compañía de Jesús en el Consejo Fundacional de la Universidad

Consejo Fundacional

El Consejo Fundacional estará integrado por el Vice-Canciller, quien lo presidirá, el Rector de la Universidad, dos representantes del Episcopado Venezolano, tres representantes de la Compañía de Jesús, cuatro representantes de los profesores, un representante de la Fundación Andrés Bello y tres miembros nombrados por los anteriores con aprobación del Vice-Canciller. Sus atribuciones están especificadas en el Estatuto Orgánico de la UCAB.

Consejo Universitario

El Consejo Universitario estará integrado por el Rector, quien lo presidirá; los Vice-Rectores; el Secretario; los Decanos; el Director General de los Estudios de Post-Grado; cuatro representantes de los profesores; tres representantes de los estudiantes; un representante designado por los egresados de la Universidad y tres profesores nombrados por el Rector. El Consejo Universitario celebrará sesiones ordinarias una vez al mes.

Rector

El Rector de la UCAB es el órgano ejecutivo que coordina, supervigila y dirige, con el Consejo Universitario, todas las actividades de la Universidad. El Rector es el representante legal de la Universidad y el órgano de comunicación de ésta con todas las autoridades de la República y con las Instituciones Nacionales o Extranjeras.

Vicerrector Académico

El Vice-Rector Académico, los Vice- Rectores de Extensión cuyas atribuciones se especifican en el Reglamento respectivo y el Secretario de la Universidad deberán reunir las condiciones legales y reglamentarias y serán nombrados por el Consejo Fundacional a proposición del Rector y durarán cuatro (4) años en el ejercicio de sus cargos.

Vicerrector Administrativo

El Vice-Rector Administrativo deberá llenar las condiciones legales y reglamentarias, durará cuatro (4) años en el ejercicio de sus funciones, y será nombrado por el Vice-Canciller de la Universidad, oído previamente el Consejo Fundacional.

Secretario

El Secretario deberá suplir las faltas del Vice-Rector Académico; ejercer la Secretaría del Consejo Universitario y dar a conocer sus resoluciones; refrendar la firma del Rector en los Títulos, Diplomas, Decretos y Resoluciones expedidos y dictados por la Universidad; expedir y certificar los documentos; ejercer la custodia del sello y del Archivo General de la Institución; cumplir las funciones que le asigne el Rector o el Consejo Universitario y los demás deberes que le sean señalados por el presente Estatuto Orgánico, de acuerdo con las leyes y reglamentos.

4. LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA UCAB

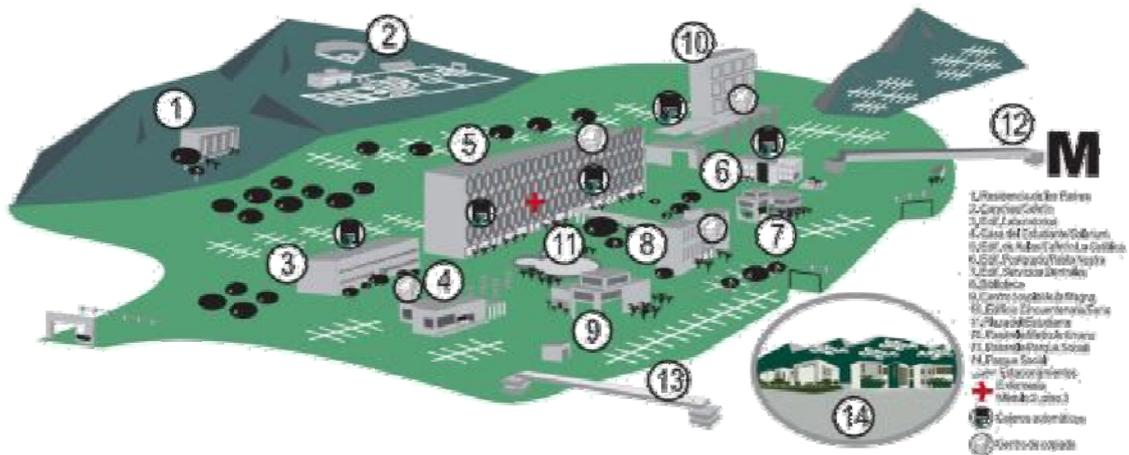
En la actualidad, la Universidad Católica Andrés Bello realiza importantes esfuerzos por desarrollar acciones que permitan garantizar el cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud laboral. Sin embargo, no posee una estructura que permita dar respuesta oportuna a los trabajadores de la organización en esta materia.

Para el mes de marzo 2012, la UCAB posee formalmente constituidos (registrados ante el INPSASEL de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente): los Delegados de Prevención de Seguridad y Salud Laboral como representantes de los trabajadores, y el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Si bien es cierto que se creó una unidad denominada “Servicio de Seguridad y Salud Laboral”, éste funciona con 2 ingenieros industriales, lo que demuestra la debilidad que posee la institución en este sentido.

En cuanto al “Programa de Seguridad y Salud Laboral de la UCAB” existe un documento del año 2009 y una actualización del año 2011, sin embargo, ninguno de estos ejemplares ha sido aprobado en Comité de Seguridad y Salud Laboral, por lo cual, la UCAB no posee un programa vigente.

5. UBICACIÓN GEOGRAFICA. UCAB (2011,4)

Figura N° 7. Mapa de la UCAB



Fuente: Portal de la UCAB 2011

CAPÍTULO V.

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Diagnóstico que sustenta la propuesta

En este apartado se presentan los resultados de la investigación, se analizan e interpretan los datos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos explicados en la sección correspondiente del Capítulo III: Marco Metodológico.

El análisis, como lo explica Rojas Soriano (1994), consiste en separar los elementos básicos de la información y examinarlos con el propósito de responder a las distintas cuestiones planteadas en la investigación. Asimismo, indica que la interpretación se realiza para tratar de encontrar un significado más amplio a la información recabada lo que permitirá lograr un conocimiento completo del problema.

El análisis e interpretación de datos debe realizarse según los criterios descritos en el marco teórico, es decir, debe evitarse que los resultados se interpreten usando otros enfoques que no hayan sido descritos en el Capítulo II: Marco Teórico y Conceptual.

A continuación se detallan los objetivos específicos.

1. Objetivo Específico 1

Describir los elementos y procesos establecidos por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, y su Reglamento Parcial.

La promulgación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo data del año 1986, promoviéndose en el año 2005 una reforma a la misma con los objetivos de:

a. Desarrollar las instituciones que permitan diseñar, implementar, y evaluar la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo de todos los sectores con responsabilidad en la materia.

b. Establecer el marco legal que permita el funcionamiento del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo con la integración de los componentes de prevención, promoción de la salud de los trabajadores, atención integral en caso de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, ambiente, recreación y turismo social.

c. Perfeccionar el establecimiento de los derechos y deberes relativos a los sujetos jurídicos establecidos en la norma.

d. Incorporar, en el financiamiento del régimen, el concepto de riesgo variable y la adopción de una cotización relativa al cumplimiento de metas de seguridad y salud, incrementando las cotizaciones a quienes no cumplan con la normativa.

En función de estos objetivos se describen a continuación los elementos que conforman los procesos establecidos en esta Ley y su Reglamento Parcial, a fin de explicar la fundamentación legal de la gestión de la seguridad y salud ocupacional en Venezuela.

1.1.1 Organización del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud Laboral

Según lo dispuesto en el artículo 12 de la LOPCYMAT, el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud estará conformado como se muestra en la figura 8.

Figura N° 8. Conformación del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud Laboral

Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Rectoría

- Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social “MINPPTRASS”

Gestión

- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL)
- Instituto Nacional para la Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET)

Recaudación y Distribución

- Tesorería de Seguridad Social

Supervisión y Control

- Superintendencia de Seguridad Social

Inspección de empresas

- Unidades de Supervisión – Inspectoría del Trabajo
- Unidades Técnico-Administrativas – INPSASEL

Instancias de Consulta y Participación

- Consejo de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Comités de Seguridad y Salud Laboral
- Delegados de Prevención
- Organizaciones Sindicales
- Otros

Organismos Prestadores de Servicios

- Sistema Público Nacional
- Instituciones de Capacitación y Reinserción Laboral
- Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Instituciones acreditadas por el INPSASEL

Fuente: Elaboración propia (2012)

- ◆ **Rectoría.** El Ministerio de la República, con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo es el órgano rector del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, rectoría que a la fecha ejerce el Ministerio del Poder Popular Para el Trabajo y Seguridad Social (MINPPTRASS).

El artículo 14 de la LOPCYMAT establece como competencias del órgano rector, del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, las siguientes:

- “1. Definir los lineamientos, políticas, planes y estrategias del Régimen.
2. Aprobar el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el cual debe incorporarse la promoción y prevención, en materia de salud y seguridad laborales, presentado por el Presidente o Presidenta del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y el Presidente o Presidenta del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores.
3. Efectuar el seguimiento y evaluación de las políticas, planes y programas, y proponer los correctivos que considere necesarios en coordinación con la Superintendencia de Seguridad Social.
4. Dictar las normas de regulación, así como los planes y programas presupuestarios.
5. Revisar y proponer las modificaciones a la normativa legal aplicable, a los fines de garantizar la operatividad del Régimen.
6. Establecer formas de interacción y coordinación conjunta entre instituciones públicas y privadas a los fines de garantizar la integralidad del Régimen.
7. Garantizar el cumplimiento de las obligaciones del Régimen, en las materias de su competencia, así como de las obligaciones bajo la potestad de sus entes u organismos adscritos.
8. Ejercer los mecanismos de tutela que se deriven de la ejecución de la administración y gestión de los entes u organismos bajo su adscripción.
9. Requerir de los entes u organismos bajo su adscripción y en el ámbito de su competencia, la información administrativa y financiera de su gestión.
10. Proponer el Reglamento de la presente Ley y aprobar las normas técnicas propuestas por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

11. Definir, conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud, los criterios de diagnósticos de enfermedades ocupacionales y actualizarlos periódicamente.

12. Las demás que le sean asignadas por esta Ley, por otras leyes que regulen la materia y por el Ejecutivo Nacional.”

◆ **Entes de Gestión.**

a) Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), es un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Poder Popular Para el Trabajo y Seguridad Social (MINPPTRASS), creado según lo establecido en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, según Gaceta Oficial Número 3.850 de fecha 18 de julio de 1986.

Finalidad. Artículo 17 de la LOPCYMAT.

“El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales tendrá como finalidad garantizar a la población sujeta al campo de aplicación del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, las prestaciones establecidas en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y el cumplimiento del objeto de la presente Ley, salvo las conferidas al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores.”

Misión.

“Institución comprometida con el diseño y la ejecución de la política nacional en materia de promoción, prevención y atención de la salud y la seguridad laboral, garantizando el cumplimiento de la normativa legal en el área, así como, óptimas condiciones de trabajo a todos los trabajadores y trabajadoras.”

Fuente: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_medios/sec_inpsasel.html [Consulta: 2012, Abril 17]

Visión.

“El Instituto estará orientado a ser una Institución Científica Técnica del Estado Venezolano, especializado en la prevención de riesgos y el análisis de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, reconocido por su capacidad técnica y calidad de servicio de sus empleados.” **Fuente:** http://www.inpsasel.gob.ve/moo_medios/sec_inpsasel.html [Consulta: 2012, Abril 17]

Competencias. Artículo 18 de la LOPCYMAT.

“El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales tendrá las siguientes competencias:

1. Ejecutar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Presentar para su aprobación al órgano rector, conjuntamente con el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Proponer los lineamientos del componente de salud, seguridad y condiciones y medio ambiente de trabajo del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Proponer al Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo los proyectos de normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. Aprobar guías técnicas de prevención, que operarán como recomendaciones y orientaciones para facilitar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
6. Ejercer las funciones de inspección de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo los ordenamientos y plazos de cumplimiento en caso de violación de la normativa vigente, sin perjuicio de las competencias generales de las Unidades de Supervisión, adscritas a las Inspectorías del Trabajo.
7. Aplicar las sanciones establecidas en la presente Ley.
8. Asesorar a trabajadores y trabajadoras, a empleadores y empleadoras, a las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter

productivo o de servicio, así como a sus organizaciones representativas, en materia de prevención, seguridad y salud laborales.

9. Calificar el grado de peligrosidad de las empresas, establecimientos, explotaciones y faenas, así como de las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio.

10. Crear y mantener el Centro de Información, Documentación y Capacitación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

11. Promover el desarrollo de investigaciones y convenios en el área de seguridad y salud en el trabajo con los organismos científicos o técnicos nacionales e internacionales, públicos o privados, para el logro de los objetivos fundamentales de esta Ley.

12. Desarrollar programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores y trabajadoras y los empleadores y empleadoras, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

13. Revisar y actualizar periódicamente la lista de enfermedades ocupacionales.

14. Investigar los accidentes y las enfermedades ocupacionales, estableciendo las metodologías necesarias para ser aplicadas y realizando los ordenamientos correspondientes.

15. Calificar el origen ocupacional de la enfermedad o del accidente.

16. Elaborar los criterios de evaluación de discapacidad a consecuencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.

17. Dictaminar el grado de discapacidad del trabajador o de la trabajadora.

18. Registrar y acreditar los Comités de Seguridad y Salud Laboral, los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, personas naturales y jurídicas que presten servicios o realicen actividades de consultoría y asesoría en el área de seguridad y salud en el trabajo, y supervisar su funcionamiento.

19. Coordinar acciones con otros organismos del sector público y del sector privado, con competencia en seguridad y salud en el trabajo para el ejercicio efectivo de sus funciones.

20. Establecer los principios para la elaboración, implementación y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
21. Tramitar las prestaciones a que hubiere lugar y ordenar a la Tesorería de Seguridad Social el pago de las prestaciones en dinero causadas ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional según lo establecido en la presente Ley.
22. Prestar apoyo técnico especializado a los organismos competentes en materia de certificación y acreditación de calidad.
23. Crear y mantener actualizado el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Seguridad y Salud en el Trabajo, en coordinación con el Ministerio con competencia en materia de salud, en correspondencia con el Sistema de Información del Sistema de Seguridad Social.
24. Fortalecer los mecanismos de integración, coordinación y colaboración entre los órganos y entes nacionales, estatales y municipales con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo.
25. Asesorar al Ejecutivo Nacional sobre la suscripción y ratificación de tratados, convenios y acuerdos internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.
26. Requerir la acción de los organismos de seguridad del Estado para el cumplimiento de sus competencias.”

De acuerdo al Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, artículo 16, las competencias del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales serán:

- “1. Ejecutar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Presentar para su aprobación al órgano rector, conjuntamente con el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Proponer los lineamientos del componente de salud, seguridad, condiciones y medio ambiente de trabajo del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. Proponer al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, los proyectos de normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. Aprobar guías técnicas de prevención, que operarán como recomendaciones y orientaciones para facilitar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
6. Ejercer las funciones de inspección de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo los ordenamientos y plazos de cumplimiento en caso de violación de la normativa vigente, sin limitar las competencias generales de las Unidades de Supervisión, adscritas a las Inspectorías del Trabajo.
7. Aplicar las sanciones establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
8. Asesorar a trabajadores y a trabajadoras, a patronos y a patronas, a las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, así como a sus organizaciones representativas, en materia de prevención, seguridad y salud en el trabajo.
9. Calificar el grado de peligrosidad de las empresas, establecimientos, explotaciones y faenas, así como de las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio.
10. Crear y mantener el Centro de Información, Documentación y Capacitación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
11. Promover el desarrollo de investigaciones y convenios en el área de seguridad y salud en el trabajo con los organismos científicos o técnicos nacionales e internacionales, públicos o privados, para el logro de los objetivos fundamentales establecidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
12. Desarrollar programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores y las trabajadoras y los patronos y las patronas, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
13. Revisar y actualizar periódicamente, conjuntamente con el Ministerio de Salud, la lista de enfermedades ocupacionales.

14. Investigar los accidentes y las enfermedades ocupacionales, estableciendo las metodologías necesarias para ser aplicadas, realizando los ordenamientos correspondientes.
15. Calificar el origen ocupacional de la enfermedad o del accidente.
16. Elaborar, conjuntamente con el Ministerio de Salud, los criterios de evaluación de discapacidad a consecuencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.
17. Dictaminar el grado de discapacidad del trabajador o de la trabajadora.
18. Registrar y acreditar el Comité de Seguridad y Salud Laboral, los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, personas naturales y jurídicas que presten servicios o realicen actividades de consultoría y asesoría en el área de seguridad y salud en el trabajo, y supervisar su funcionamiento.
19. Coordinar acciones con otros organismos del sector público y del sector privado, con competencia en seguridad y salud en el trabajo para el ejercicio efectivo de sus funciones.
20. Establecer los principios para la elaboración, implementación y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
21. Tramitar las prestaciones a que hubiere lugar y ordenar a la Tesorería de la Seguridad Social el pago de las prestaciones en dinero causadas ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional según lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
22. Prestar apoyo técnico especializado a los organismos competentes en materia de certificación y acreditación de calidad.
23. Crear y mantener actualizado el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Seguridad y Salud en el Trabajo, en coordinación con el ministerio con competencia en materia de salud, en correspondencia con el Sistema de Información del Sistema de Seguridad Social.
24. Fortalecer los mecanismos de integración, coordinación y colaboración entre los órganos y entes nacionales, estatales y municipales con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo.

25. Asesorar al Ejecutivo Nacional sobre la suscripción y ratificación de tratados, convenios y acuerdos internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

26. Requerir la acción de los organismos de seguridad del Estado para el cumplimiento de sus competencias y demás acciones necesarias para la ejecución de sus ordenamientos y mandato.

27. Realizar peritajes legales, a través de experticias calificadas o informes técnicos, en materia de seguridad y salud en el trabajo.”

b) Instituto Nacional para la Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET).

Es una institución adscrita al MINPPTRASS, que actualmente desarrolla y ejecuta estrategias, políticas y acciones con miras al desarrollo del plan estratégico nacional de recreación socio-laboral, a través del turismo social, la cultura y el deporte, según lo dispuesto en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, y la LOPCYMAT.

Finalidad. Artículo 28 de la LOPCYMAT.

“El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores tendrá como finalidad garantizar a la población sujeta al campo de aplicación del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo la gestión directa de su infraestructura y programas; y la asociación o intermediación con servicios turístico-recreativos del sector público, privado o mixto.”

Misión. “Difundir, impulsar y consolidar una cultura socialista en la utilización del tiempo libre, en donde la clase trabajadora apoyada por el Gobierno, diseñe y ejecute el plan nacional de recreación socio - laboral, orientado al mejoramiento de la calidad de vida de las trabajadoras, los trabajadores y su entorno familiar impulsando el derecho al sano esparcimiento y debido descanso.”

Fuente: http://www.incret.gov.ve/nuestra_institucion.html [Consulta: 2012, Abril 17]

Visión. “Todos los venezolanos somos partícipes de la suprema felicidad social y hemos alcanzado una nueva cultura en materia de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, sobre la base de la ética socialista, la plena ejecución del modelo productivo de propiedad, el desarrollo endógeno territorial y respeto al medio ambiente.”

Fuente: http://www.incret.gov.ve/nuestra_institucion.html [Consulta: 2012, Abril 17]

Competencias. Artículo 29 de la LOPCYMAT.

“El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores tendrá las siguientes competencias:

1. Presentar al órgano rector, conjuntamente con el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Proponer para su aprobación los lineamientos del componente de recreación y utilización del tiempo libre y turismo social del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Promover los programas de turismo social, en coordinación con organismos, empresas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, tomando en cuenta las necesidades y características de los trabajadores y trabajadoras, así como las temporadas vacacionales para su mejor aprovechamiento.
4. Ejercer la administración, comercialización y prestación de servicios, en forma directa o a través de concesiones, de los centros recreacionales, colonias vacacionales, campamentos, posadas, hoteles, casas sindicales y otras instalaciones pertenecientes al Instituto o asignados por el Ejecutivo Nacional para su custodia y administración, para el desarrollo de los programas de recreación, descanso y turismo social de los trabajadores.
5. Celebrar, previa aprobación del Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo, y en coordinación con los Ministerios con competencias en relaciones exteriores y turismo, convenios, contratos o cualquier otro tipo de acuerdos nacionales o internacionales, con el sector

público o privado, dirigidos a la realización de eventos en las áreas de recreación, descanso y turismo social de los trabajadores.”

◆ **Ente de Recaudación y Distribución. La Tesorería de Seguridad Social.**

En la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS) se refiere acerca de la Tesorería del Sistema de Seguridad Social, lo siguiente:

Creación. Artículo 36 de la LOSSS.

“Se crea la Tesorería del Sistema de Seguridad Social como instituto autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, distinto e independiente del Fisco Nacional, el cual se denominará Tesorería de Seguridad Social, adscrito al órgano rector del sistema de Seguridad Social a los solos efectos de la tutela administrativa.

La Tesorería de Seguridad Social como ente de recaudación, inversión y distribución de los recursos fiscales y parafiscales de la seguridad social, está exenta de todo impuesto, tasa, arancel o contribución nacional. Asimismo, goza de inmunidad fiscal con respecto a los tributos que establezcan los estados, los distritos metropolitanos y los municipios.”

Finalidad. Artículo 37 de la LOSSS.

“La Tesorería de Seguridad Social tiene como finalidad la recaudación, distribución e inversión de los recursos financieros del Sistema de Seguridad Social, con el objeto de garantizar la sustentación parafiscal y la operatividad del mismo, así como la gestión del Sistema de Información de Seguridad Social para el registro, afiliación e identificación de las personas, sujetas al ámbito de aplicación de esta Ley. Cualquier otro aspecto relacionado con esta institución serán desarrolladas y regulados por la presente Ley y sus reglamentos.”

Funciones. Artículo 38 de la LOSSS.

“Las funciones de liquidación, recaudación, distribución e inversión de los recursos que provengan de cualquier fuente, administrados por la Tesorería de Seguridad Social, así como el registro, afiliación e identificación de las personas,

y cualquier otro aspecto relacionado con dicha institución, serán desarrolladas y reguladas por la presente Ley y su reglamento.”

Es importante destacar que, la LOPCYMAT, también se refiere a la Tesorería de la Seguridad Social en su extenso articulado, en los cuales se establecen, entre otros aspectos: el registro de todos los empleadores en la forma que dispone la LOSSS; la afiliación de los trabajadores a la tesorería; el pago de las prestaciones dinerarias en caso de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales; el pago de la pensión de sobreviviente; el pago que deben hacer los empleadores de las cotizaciones por concepto de la seguridad social, entre otros.

Podrá observarse que la Tesorería de la Seguridad Social cumple una importante función dentro del Sistema de Seguridad Social, sin embargo, este importante instituto aún no ha sido creado y por esta razón la LOPCYMAT contempla dentro de las disposiciones transitorias que hasta tanto no sea creado, los empleadores continuaran cotizando al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) en las condiciones establecidas en la Ley del Seguro Social y en la LOSSS

♦ **Ente de Supervisión y Control del Régimen Prestacional. La Superintendencia de Seguridad Social.**

Acerca de la Superintendencia de Seguridad Social, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS) refiere, lo siguiente:

Creación. Artículo 27 de la LOSSS.

“Se crea la Superintendencia del Sistema de Seguridad Social, instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, el cual se denominará Superintendencia de Seguridad Social adscrito al ministerio con competencia en finanzas públicas, a los solos efectos de la tutela administrativa y gozará de las prerrogativas de orden fiscal y tributario que le otorga la presente Ley como órgano de control del Sistema de Seguridad Social.

Los aspectos relacionados con la estructura organizativa de la Superintendencia, serán desarrollados en un Reglamento de la presente Ley.”

Finalidad. Artículo 28 de la LOSSS.

“La Superintendencia de Seguridad Social tiene como finalidad fiscalizar, supervisar y controlar los recursos financieros de los regímenes prestacionales que integran el Sistema de Seguridad Social.”

Competencias. Artículo 32 de la LOSSS.

“Es competencia de la Superintendencia de Seguridad Social:

1. Dictar la normativa y establecer un sistema de regulación, inspección, vigilancia, supervisión, control y fiscalización que permita detectar oportunamente los problemas de la recaudación y la gestión de los recursos financieros en cualesquiera de los órganos, entes y fondos integrantes del Sistema de Seguridad Social, bajo los criterios de una supervisión preventiva; así como adoptar las medidas tendentes a corregir la situación. A tales fines, la Superintendencia de Seguridad Social contará con las más amplias facultades, pudiendo solicitar a los órganos, entes y fondos controlados los datos, documentos, informes, libros, normas y cualquier información que considere conveniente. Asimismo, la Superintendencia de Seguridad Social tendrá derecho a revisar los archivos, expedientes y oficinas de los sujetos controlados, incluyendo sus sistemas de información y equipos de computación, tanto en el sitio como a través de sistemas remotos.
2. Inspeccionar a los órganos, entes y fondos regidos por esta Ley, por lo menos una vez cada año.
3. Dictar las normas e instrucciones tendentes a lograr:
 - a) Velar porque los sujetos controlados le proporcionen información financiera, técnico-actuarial y estadística confiable, transparente y uniforme.
 - b) Velar porque las reservas técnicas se encuentren debidamente estimadas y que los activos que las representen se encuentren invertidos en bienes que ofrezcan garantías de seguridad, rentabilidad y liquidez.
 - c) Ordenar la suspensión o revertir operaciones determinadas cuando, fueren ilegales, se hubieren ejecutado en fraude a la ley, no hubieren sido debidamente autorizadas, o pudieren afectar el funcionamiento de los órganos y entes sujetos a esta Ley y las demás leyes que regulan el Sistema de Seguridad Social.

4. Revisar la constitución, mantenimiento y representación de las reservas técnicas, así como la razonabilidad de los estados financieros. En los casos necesarios, ordenar la sustitución, rectificación o constitución de las reservas o provisiones, y ordenar las modificaciones que fuere menester incorporar en los estados financieros e informes respectivos.
5. Ordenar la adopción de medidas necesarias para evitar o corregir irregularidades o faltas que advierta en las operaciones sometidas a su control que a su juicio puedan poner en peligro los objetivos y fines del Sistema de Seguridad Social, debiendo informar de ello inmediatamente al ministerio con competencia en finanzas públicas y a los ministerios del Sistema de Seguridad Social.
6. Supervisar que la Tesorería de Seguridad Social publique semestralmente los balances y estados financieros de los respectivos fondos; asimismo, quien forme en detalle sobre estos aspectos a las personas, las instituciones, comunidad organizada y órganos de control social, que así lo requieran por sí mismos o por intermedio de terceros.
7. Coordinar con la Superintendencia de Bancos, el Fondo de Garantía de Depósitos y Protección Bancaria, la Superintendencia de Seguros, el Banco Central de Venezuela y la Comisión Nacional de Valores, los mecanismos de control de los recursos colocados en el sistema financiero, en el mercado monetario y de capitales.
8. Supervisar la normativa y el cumplimiento de la misma en relación a cuantía, otorgamiento y duración de las prestaciones en dinero que brinda el Sistema de Previsión Social.
9. Ejercer las acciones administrativas, legales, judiciales y extrajudiciales a que hubiere lugar, con ocasión de incompetencia, negligencia, impericia, dolo, culpa, por parte de los órganos y entes involucrados en la gestión administrativa y financiera de los fondos y recursos del Sistema de Seguridad Social.
10. Informar a los efectos del control posterior a los órganos y entes tutelares de gestión.

11. Elaborar y publicar un informe en el curso del primer semestre de cada año sobre las actividades de la Superintendencia en el año civil precedente, y acompañarlo de los datos demostrativos que juzgue necesarios para el mejor estudio de la situación del Sistema de Seguridad Social. Igualmente se indicará en este informe el número de denuncias y multas impuestas para cada uno de sus supervisados.

12. Establecer vínculos de cooperación con organismos de regulación y supervisión venezolanos y de otros países para fortalecer los mecanismos de control, actualizar las regulaciones preventivas e intercambiar informaciones de utilidad para el ejercicio de la función supervisora.

13. Promover la participación ciudadana y tomar las medidas administrativas en defensa de los derechos de las personas, en los casos en que dichos derechos sean vulnerados

14. Evacuar las consultas que formulen los interesados en relación con esta Ley.

15. Las demás que le otorgue esta Ley o las leyes y sus respectivos reglamentos, que regularán los regímenes prestacionales del Sistema de Seguridad Social.”

◆ **Entes de Supervisión o Inspección de empresas, establecimientos, explotaciones y faenas:**

1. Unidades de Supervisión adscritas a la Inspectoría del Trabajo

2. Unidades Técnico-Administrativas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales

Estas Unidades tienen entre sus funciones verificar el cumplimiento de la normativa vigente sobre condiciones de trabajo, empleo, seguridad social, higiene y seguridad industrial, y de las normas protectoras de la maternidad y de la familia, entre otras.

Cuando los funcionarios de inspección de las Unidades de Supervisión constaten el incumplimiento de obligaciones relativas a la seguridad e higiene en el trabajo que puedan causar daño grave a la vida o salud de los trabajadores, la Ley los

faculta para requerir el cumplimiento de la normativa y ordenar la suspensión o paralización de las labores estrictamente afectadas por el riesgo, hasta que se compruebe que éste ha cesado, y sin perjuicio de la aplicación de las sanciones a que haya lugar.

◆ **Organismos e instancias de consulta y participación:**

a) Consejos de Seguridad y Salud en el Trabajo

Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La LOPCYMAT, en su artículo 36, establece la creación del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, indicando:

“Se crea el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como instancia asesora del órgano rector en las materias de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, el control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, y de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.”

Atribuciones. En cuanto a las atribuciones, en el artículo 38 de la LOPCYMAT, se especifican las siguientes:

- “1. Asesorar al Órgano Rector en la formulación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando éste lo requiera.
2. Asesorar al Presidente o Presidenta de la República y evacuar sus consultas cuando éste lo requiera en las materias objeto de esta Ley.
3. Proponer lineamientos para el cumplimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el funcionamiento de los entes responsables de su aplicación.
4. Proponer las bases para la política nacional de investigaciones sobre la materia, dentro de los programas a ser desarrollados por los organismos científicos o técnicos nacionales, públicos o privados.

5. Evaluar y emitir opinión en relación a la suscripción y ratificación de convenios internacionales, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
6. Dictar el Reglamento Interno para su organización y funcionamiento.
7. Las demás que le sean asignadas por la presente Ley y su Reglamento.”

Consejos de Prevención, Salud y Seguridad Laborales

De acuerdo a lo previsto en el artículo 51 de la LOPCYMAT, “En los estados y en cada uno de sus municipios, se constituirán Consejos de Prevención, Salud y Seguridad Laborales como órganos de participación y control del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como por rama de actividad económica, si hubiese lugar, los cuales estarán conformados por:

1. Representantes de los empleadores o empleadoras y de los trabajadores o trabajadoras ante los Comités de Seguridad y Salud Laboral.
2. Representantes de las organizaciones empresariales y laborales.
3. Representantes de la comunidad organizada del municipio con interés en el área de seguridad y salud en el trabajo.
4. Representantes de los institutos de educación superior con carreras en el área de seguridad y salud en el trabajo, recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
5. Representantes de los centros de investigación en el área de seguridad y salud en el trabajo, recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
6. Representantes de las organizaciones gremiales del área de seguridad y salud en el trabajo, recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

El Reglamento de la presente Ley establecerá el número de representantes y los mecanismos de elección y participación de los sectores antes mencionados.”

Funciones de los Consejos de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

Artículo 52 de la LOPCYMAT,

“Los Consejos Estadales, Municipales y Sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrán las siguientes funciones y atribuciones:

1. Evaluación y control social de la ejecución de las políticas y del funcionamiento general, a los niveles estatal, municipal y sectorial del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Vigilancia y control social de la acción de los funcionarios y funcionarias en la inspección y supervisión de los centros de trabajo y en el desempeño de sus funciones.
3. Participación en la elaboración de las políticas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales en los niveles correspondientes a su área de competencia.
4. Participación en la discusión para la elaboración y control del presupuesto del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales en base a las políticas definidas.
5. Evaluación periódica de la situación de seguridad y salud en el trabajo en su área de acción.
6. Documentación, seguimiento de las estadísticas y realización de estudios e investigaciones para profundizar el conocimiento de los procesos de trabajo y de los agentes peligrosos para la vida, la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras y el medio ambiente, así como de la relación existente entre la calidad de vida, la salud y la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social en el área de acción correspondiente.
7. Colaboración con los organismos oficiales en el desarrollo de programas de formación y capacitación relativos al sector.
8. Desarrollo de investigaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en el área de acción correspondiente. A tal fin podrán crear fondos especiales para financiar el desarrollo de las mismas.
9. Dotarse de su propia organización y normativa de funcionamiento y desarrollar redes de colaboración, elaboración, intercambio y discusión con participación de los factores interesados y promover las relaciones con instituciones nacionales e internacionales afines.
10. Discutir un informe anual sobre la situación del área de acción correspondiente y publicar el mismo para discusión de los empleadores y

empleadoras y de los trabajadores y trabajadoras interesados, los Comités de Seguridad y Salud Laboral, las instancias académicas regionales, nacionales e internacionales.

11. Presentar el informe anual e informes específicos al Instituto y al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

12. Desarrollar propuestas de normas específicas en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo y seguridad y salud laborales relacionadas y adaptadas a los requerimientos y realidades del sector o subsectores para ser propuestas al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

13. Evaluar y promover normas y asesorar a las convenciones colectivas dentro de su ámbito.

14. Responder las consultas e informes que le solicite el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

15. Las demás que en su convocatoria le fije el Instituto y que sus miembros se asignen de acuerdo a la normativa establecida.”

b) Comité de Seguridad y Salud Laboral de las empresas

El Comité de Seguridad y Salud Laboral es un órgano paritario y colegiado, creado para la deliberación y consulta, de manera regular y periódica, en materia de seguridad y salud laboral, en el que participan los Delegados de Prevención, por una parte, y los Representantes de Patrono, designados de manera bipartita.

El artículo 46 de la LOPCYMAT, dispone con respecto a los Comité de Seguridad y Salud Laboral en las empresas, lo siguiente:

“En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Comité estará conformado por los delegados o delegadas de prevención, de una parte y por el empleador o empleadora, o sus representantes en número igual al de los delegados o delegadas de prevención, de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral debe registrarse y presentar informes periódicos de sus actividades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados o delegadas sindicales y el personal adscrito al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores o trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y profesionales y asesores o asesoras en el área de la seguridad y salud en el trabajo, ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El registro, constitución, funcionamiento, acreditación y certificación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral se regulará mediante Reglamento.”

Creación. La creación de los Comité de Seguridad y Salud Laboral en las empresas está normado por el artículo 67 del RPLOPCYMAT.

“En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta y deliberación, de forma regular y periódica, de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El comité estará conformado por los Delegados o Delegadas de Prevención, de una parte, y por el patrono o patrona, o Sus representantes, en número igual al de los delegados o delegadas de prevención, de la otra, de conformidad con lo establecido en la siguiente tabla:

Tabla No. 13: Conformación del Comité de Seguridad y Salud Laboral

Número de trabajadores y trabajadoras	Número de delegados y delegadas de prevención	Número de representantes del patrono o patrona
Hasta diez (10) trabajadores y trabajadoras	Uno (1)	Uno (1)
De once (11) hasta cincuenta (50) trabajadores y trabajadoras	Dos (2)	Dos (2)
De cincuenta (50) hasta doscientos cincuenta (250) trabajadores y trabajadoras	Tres (3)	Tres (3)
De doscientos cincuenta (250) hasta quinientos (500) trabajadores y trabajadoras	Cuatro (4)	Cuatro (4)
De quinientos y un (501) trabajadores y trabajadoras en adelante	Cinco (5)	Cinco (5)

Fuente: Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007)

Parágrafo Primero: Cuando se elijan los Delegados y Delegadas de Prevención, deberán elegirse simultáneamente cuáles de ellos o ellas integrarán el comité de seguridad y salud laboral.

Parágrafo Segundo: A los fines de determinar la cantidad de trabajadores y trabajadoras para calcular el número de integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral se deben incluir cada uno de los trabajadores y trabajadoras que laboren en el centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación, sin discriminaciones entre su condición de empleados u obreros o, el tipo de contrato celebrado con éstos, sea a tiempo determinado, a tiempo indeterminado, para una obra determinada y aprendices.

Parágrafo Tercero: La constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral en las sucursales del patrono o patrona, así como en los buques, embarcaciones de navegación marítima, fluvial y lacustre, y aeronaves será regulado mediante las normas técnicas que se dicten al efecto, previa consulta con los órganos competentes en la materia.

Parágrafo Cuarto: En los polígonos industriales, edificios comerciales o de oficina, centros comerciales y espacios similares, en los cuales varios patronos o patronas realicen actividades en un mismo espacio geográfico, podrá crearse adicionalmente un comité mancomunado de seguridad y salud laboral, que ejerza las facultades y atribuciones de los comités de seguridad y salud laboral en los riesgos comunes y coordine las acciones de los distintos comités. La organización y funcionamiento de los comités mancomunados se regulará mediante la norma técnica dictada a tal efecto.”

Constitución del Comité. Según lo dispuesto en el artículo 69 del RPLOPCYMAT, la constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral se realizará de la siguiente manera:

“Por primera y única vez, mediante un acuerdo formal celebrado en una reunión de los Delegados o Delegadas de Prevención y los representantes del patrono o patrona.

De este acto se dejará constancia mediante formato elaborado al efecto por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Para este acuerdo formal de constitución se requiere la presencia de todas las personas que integran el Comité.

Se entenderá que no se ha constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral si no se ha celebrado este acuerdo formal o no se ha dejado constancia de ello de conformidad con lo previsto en este artículo.”

Atribuciones. Las atribuciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, de acuerdo al artículo 47 de la LOPCYMAT, serán las siguientes:

“1. Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. A tal efecto, en su seno considerará, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la seguridad y salud en el trabajo, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y

desarrollo de las actividades de promoción, prevención y control, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, y del proyecto y organización de la formación en la materia.

2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora de los controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas.”

Facultades. La LOPCYMAT, en su artículo 48, faculta al Comité de Seguridad y Salud Laboral para:

“1. Aprobar el proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y la vigilancia de su cumplimiento para someterlo a la consideración del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

2. Vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y conocer directamente la situación relativa a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y la promoción de la seguridad y salud, así como la ejecución de los programas de la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y la existencia y condiciones de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

3. Supervisar los servicios de salud en el trabajo de la empresa, centro de trabajo o explotación.

4. Prestar asistencia y asesoramiento al empleador o empleadora y a los trabajadores y trabajadoras.

5. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

6. Denunciar las condiciones inseguras y el incumplimiento de los acuerdos que se logren en su seno en relación a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

7. Conocer y analizar los daños producidos a la salud, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas.

8. Conocer y aprobar la memoria y programación anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo lugar de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud Laboral o, en su defecto, otras medidas de actuación coordinada.”

Responsabilidad en la Constitución del Comité. La constitución del Comité, de acuerdo a lo establecido en el artículo 49 de la LOPCYMAT, será responsabilidad de:

“1. Los delegados o delegadas de prevención, las organizaciones sindicales de trabajadores y los trabajadores y trabajadoras en general.

2. Los empleadores o empleadoras, quienes deben participar activamente en su constitución y funcionamiento.

3. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales por medio de sus funcionarios o funcionarias, y los Inspectores o Inspectoras y Supervisores o Supervisoras del Trabajo quienes podrán convocar a las partes a realizar las actuaciones necesarias para su constitución.”

Representación del patrono ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

En cuanto a la representación del patrono ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, el artículo 71 del RPLOPCYMAT, establece:

“El patrono o la patrona sólo podrá designar como sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral a las siguientes personas:

1. Empleados y empleadas que actúen como representantes del patrono o patrona.

2. Los empleados y empleadas de dirección.

3. Los trabajadores y las trabajadoras de confianza, siempre que participen en la administración del negocio o en la supervisión de otros trabajadores y trabajadoras.

4. Cualquier otra persona ajena a la empresa, establecimiento, explotación o faena que represente al patrono o patrona.

La designación de los representantes del patrono o la patrona ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá hacerse por escrito, al igual que la aceptación de la misma.”

Organización del Comité de Seguridad y Salud Laboral. La organización del Comité de Seguridad y Salud Laboral está regulada por el artículo 75 del RPLOPCYMAT, que indica lo siguiente:

“El Comité de Seguridad y Salud Laboral se organizará de forma democrática, teniendo todos sus integrantes los mismos derechos y jerarquía, independientemente de su condición de trabajadores o trabajadoras, por una parte, y representantes del patrono o patrona, por la otra. Cada Comité debe aprobar por mayoría de dos tercios (2/3) de sus integrantes sus estatutos internos, donde se regule su organización y funcionamiento.

La organización y funcionamiento del Comité se rige por lo dispuesto en la Ley, los reglamentos, las normas técnicas que se dicten al efecto y sus estatutos internos.”

Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral

Reuniones. Artículo 76 del RPLOPCYMAT

“Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral podrán ser ordinarias o extraordinarias. Las reuniones ordinarias deberán realizarse, por lo menos, una vez al mes. La periodicidad de las reuniones ordinarias del comité se establecerá por acuerdo entre sus integrantes. Las reuniones extraordinarias se realizarán a solicitud de los Delegados y Delegadas de Prevención o de los representantes

del patrono o la patrona. La convocatoria para las reuniones debe ser personal y por escrito, con tres (3) días de antelación.

El quórum para las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral será de dos tercios (2/3) de cada una de las partes que lo conforman. Sus decisiones deberán adoptarse por mayoría de dos tercios (2/3) de sus integrantes.

De cada reunión se levantará acta suscrita por las personas que estuvieron presentes, la cual será transcrita en los libros de actas del comité, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, identificación de los presentes, los temas abordados, las solicitudes presentadas, los acuerdos adoptados y cualquier otra observación que se juzgue conveniente. Dichos libros no tendrán tachaduras o enmendaduras y, para que éstas tengan validez deberá colocarse “VALE LO ENMENDADO” y luego firmarse por los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral presentes.”

Informes. Artículo 77 del RPLOPCYMAT

“El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá presentar un informe mensual sobre las actividades desarrolladas en ejercicio de sus atribuciones y facultades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Este informe deberá contener lo siguiente:

1. Resumen de las reuniones del comité, indicando personas asistentes, solicitudes presentadas y decisiones adoptadas.
2. Actividades de Evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social y dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines.
3. Medidas propuestas y acordadas para la mejora de los controles existentes y, los mecanismos para la evaluación y seguimiento en la aplicación de estos acuerdos.
4. Denuncias presentadas por los trabajadores y las trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

5. Medidas demandadas por los Delegados o Delegadas de Prevención y, los mecanismos para la evaluación y seguimiento en la aplicación de estas medidas.
6. Información escrita recibida de parte del patrono o la patrona en cuanto a los análisis de riesgos de los puestos de trabajo.
7. Información sobre los trabajadores y las trabajadoras contratados por intermediarios y contratistas.
8. Las demás que establezca las normas técnicas.

Estos informes deberán presentarse dentro de los primeros cinco (5) días hábiles de cada mes, mediante formulario elaborado a tal efecto por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Salvo prueba en contrario, se entenderá como no presentado aquellos informes que no cumplan con los requisitos exigidos en este artículo.”

Supervisión. Artículo 78 del RPLOPCYMAT

“El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales supervisará a los Comités de Seguridad y Salud Laboral, con el fin de verificar el cumplimiento de las normas jurídicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente los referidos a su organización y funcionamiento. Esta supervisión incluirá visitas e inspecciones periódicas a los centros de trabajo, establecimientos o unidades de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas.

Cualquier persona podrá denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el incumplimiento de las normas jurídicas relativas al Comité de Seguridad y Salud Laboral.”

c) Delegados o Delegadas de Prevención

Sujeto unitario de derecho que ejerce una representación colectiva en favor de los trabajadores de su centro de trabajo, con competencia en materia de Seguridad y Salud Laboral.

La LOPCYMAT establece, en su artículo 41:

“En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, los trabajadores y trabajadoras elegirán delegados o delegadas de prevención, que serán sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, mediante los mecanismos democráticos establecidos en la presente Ley, su Reglamento y las convenciones colectivas de trabajo.

Mediante Reglamento se establecerá el número de delegados o delegadas de prevención, para lo cual debe tomar en consideración el número de trabajadores y trabajadoras; la organización del trabajo; los turnos de trabajo, áreas, departamentos o ubicación de los espacios físicos, así como la peligrosidad de los procesos de trabajo con un mínimo establecido de acuerdo a la siguiente escala:

1. Hasta diez (10) trabajadores o trabajadoras: un delegado o delegada de prevención.
2. De once (11) a cincuenta (50) trabajadores o trabajadoras: dos (2) delegados o delegadas de prevención.
3. De cincuenta y uno (51) a doscientos cincuenta (250) trabajadores o trabajadoras: tres (3) delegados o delegadas de prevención.
4. De doscientos cincuenta y un (251) trabajadores o trabajadoras en adelante: un (1) delegado o delegada de prevención adicional por cada quinientos (500) trabajadores o trabajadoras, o fracción.”

Además, el RPLOPCYMAT dispone en su artículo 49:

“Los Delegados y Delegadas de Prevención son representantes de los trabajadores y las trabajadoras en la promoción y defensa de la seguridad y salud en el trabajo.

Podrán ser elegidos Delegados y Delegadas de Prevención las personas con catorce (14) o más años de edad.

El ejercicio de sus atribuciones y facultades está dirigido a la defensa del interés colectivo, especialmente de los derechos humanos laborales relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.”

Atribuciones. Las atribuciones del Delegado de Prevención están normadas por la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial, según se indica a continuación:

Artículo 42 de la LOPCYMAT.

“Son atribuciones del delegado o delegada de prevención:

1. Constituir conjuntamente, con los representantes de los empleadores o empleadoras, el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
2. Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral para su solución.
3. Participar conjuntamente con el empleador o empleadora y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo.
4. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.
5. Coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.
6. Otras que le asigne la presente Ley y el Reglamento que se dicte.”

Artículo 50 del RPLOPCYMAT.

“Son atribuciones del Delegado o Delegada de Prevención:

1. Constituir, conjuntamente con los representantes de los patronos o patronas, el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
2. Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y las trabajadoras con el objeto de

tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral o las autoridades competentes.

3. Participar conjuntamente con el patrono o patrona y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo.

4. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y las trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.

5. Coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.

6. Asistir y participar en los procesos de formación, capacitación y coordinación convocados por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o el Instituto Nacional Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

7. Recibir las comunicaciones de los trabajadores y las trabajadoras cuando ejerzan su derecho a rehusarse a trabajar, a alejarse de una condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo para proteger su seguridad y salud laboral, de conformidad con el numeral 5 del artículo 53 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

8. Presentar informe sobre las actividades realizadas en el ejercicio de sus atribuciones y facultades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.”

Facultades. La LOPCYMAT faculta a los Delegados de Prevención, en el ejercicio de sus funciones, a través del artículo 43:

“En el ejercicio de las competencias atribuidas al delegado o delegada de prevención, éstos están facultados para:

1. Acompañar a los técnicos o técnicas de la empresa, a los asesores o asesoras externos o a los funcionarios o funcionarias de inspección de los organismos oficiales, en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo y de la infraestructura de las áreas destinadas a la recreación, descanso y turismo social, así como a los inspectores y supervisores o supervisoras del trabajo y la seguridad social, en las visitas y verificaciones que realicen para comprobar el

cumplimiento de la normativa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

2. Tener acceso, con las limitaciones previstas en esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Esta información podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad y el secreto industrial.

3. Solicitar información al empleador o empleadora sobre los daños ocurridos en la salud de los trabajadores y trabajadoras una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, en cualquier oportunidad, en el lugar de los hechos, para conocer las circunstancias de los mismos.

4. Solicitar al empleador o empleadora los informes procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, así como de los organismos competentes.

5. Realizar visitas a los lugares de trabajo y a las áreas destinadas a la recreación y descanso, para ejercer la labor de vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.

6. Demandar del empleador o de la empleadora la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Comité de Seguridad y Salud Laboral para su discusión en el mismo.

La decisión negativa del empleador o de la empleadora a la adopción de las medidas propuestas por el delegado o delegada de prevención a tenor de lo dispuesto en el numeral seis (6) de este artículo deberá ser motivada.”

De la protección y garantías. La protección y garantías del Delegado de Prevención se especifican en el artículo 44 de la LOPCYMAT:

“El delegado o delegada de prevención no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, a partir del momento de su elección

y hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fue elegido o elegida, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo, en concordancia con la Ley Orgánica del Trabajo.

A partir de la fecha en que los trabajadores y trabajadoras o sus organizaciones notifiquen al Inspector del Trabajo la voluntad de elegir los delegados o delegadas de prevención, el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, centro de trabajo o unidad de producción en cuestión estarán amparados por la inamovilidad establecida en la Ley Orgánica del Trabajo. El Inspector o Inspectora del Trabajo notificará a los empleadores o empleadoras interesados, el propósito de los trabajadores y trabajadoras de elegir los delegados o delegadas de prevención. La elección a que se refiere este artículo debe realizarse en un lapso no mayor a treinta (30) días a partir de la notificación. La convocatoria y los organismos que supervisen el desarrollo del proceso eleccionario serán establecidos en el Reglamento respectivo.

El delegado o delegada de prevención durará dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser reelecto por períodos iguales. De igual modo, podrá ser revocado por los trabajadores y las trabajadoras por inasistencias injustificadas a las reuniones u omisión en la presentación de los informes respectivos ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como por incumplir con las convocatorias y requerimientos expresos del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Estas causales serán desarrolladas en el Reglamento de esta Ley y en los estatutos del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El tiempo utilizado por el delegado o delegada de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley, así como para la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, será considerado como parte de la jornada de trabajo, otorgándosele licencia remunerada. El empleador o la empleadora deberá facilitar y adoptar todas las medidas tendentes a que el delegado o delegada de prevención pueda realizar sus actividades cuando actúe en cumplimiento de sus funciones.

El delegado o delegada de prevención debe presentar informe sobre las actividades desarrolladas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral y ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de acuerdo con lo establecido en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El empleador o empleadora deberá proporcionar a los delegados o delegadas de prevención y a las organizaciones sindicales los medios y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. De igual manera, debe facilitar la formación en el área de promoción, desarrollo, evaluación y monitoreo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. Esta formación debe ser facilitada por el empleador o empleadora por sus propios medios o mediante acuerdo con organismos o entidades especializadas en la materia y la misma deberá adecuarse a las características específicas de la empresa, establecimiento, explotación o faena.”

Sigilo profesional. El Sigilo profesional de los Delegados de Prevención está regulado por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y su Reglamento Parcial (RPLOPCYMAT).

Artículo 45 de la LOPCYMAT.

“Al delegado o delegada de prevención le es aplicable lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo en lo que se refiere a la prohibición de revelar secretos de manufactura, fabricación o procedimiento y, por otra parte, está obligado a guardar sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación, todo esto sin detrimento de su obligación de denunciar a las autoridades las condiciones inseguras o peligrosas que conociere.”

Artículo 53 del RPLOPCYMAT.

“Al Delegado o Delegada de Prevención le es aplicable lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo en lo que se refiere a la prohibición de revelar secretos de manufactura, fabricación o procedimientos y, por otra parte, está obligado a

guardar sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviese acceso como consecuencia de su actuación. Se entiende por secretos de manufactura, fabricación o procedimiento aquella información que sólo es conocida personalmente por el patrono o la patrona, sus representantes, empleados y empleadas de dirección. En consecuencia, cualquier otra información se presume que no constituye secreto de manufactura, fabricación o procedimiento.

Sin perjuicio a lo previsto en este artículo, el Delegado o Delegada de Prevención tiene la obligación de denunciar ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral y ante las autoridades competentes, las condiciones inseguras o peligrosas que conociere a los fines de promover y defender los derechos humanos de los trabajadores y las trabajadoras, inclusive cuando se trate de secretos de manufactura, fabricación y procedimientos o de información sobre la cual deba guardar sigilo profesional.”

Solicitud de Información. Dentro de los derechos de los Delegados de Prevención que el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT establece, el artículo 51 refiere lo relativo a la información que pueden solicitar a los patronos.

“Los Delegados y Delegadas de Prevención tienen derecho a solicitar al patrono o patrona, así como a las personas u órganos responsables de las actividades de seguridad y salud en el trabajo del centro de trabajo, establecimiento, faena o unidad de explotación de las diferentes empresas e instituciones públicas o privadas, cualquier información, documentación e informes relacionados con las condiciones y medio ambiente de trabajo y la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras. Éstos están obligados a suministrarles dentro de los quince (15) días hábiles siguientes la información requerida, salvo que se trate de una situación que amenace o viole de forma grave los derechos humanos, la integridad personal o la vida de los trabajadores y las trabajadoras o de un accidente o enfermedad, caso en el cual deberá entregarse la información de forma inmediata.

Cuando se trate de información, documentos o informes relacionados con las condiciones de salud de los trabajadores y las trabajadoras, o de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento, los Delegados y Delegadas de Prevención deberán guardar la más estricta confidencialidad o sigilo profesional, sin perjuicio de la obligación de denunciar ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral y ante las autoridades competentes, las condiciones inseguras o peligrosas que conocieren a los fines de promover y defender los derechos humanos de los trabajadores y las trabajadoras.”

Informes de Actividades. El contenido del informe que deben presentar los Delegados y Delegadas de Prevención ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, está regulado por el artículo 52 del RPLOPCYMAT, este contendrá:

- “1. Actividades de promoción y prevención de la salud y seguridad en el trabajo.
2. Actividades realizadas para promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y las trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.
3. Enfermedades ocupacionales diagnosticadas y accidentes de trabajo ocurridos.
4. Denuncias recibidas de los trabajadores y las trabajadoras relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como sobre los programas e instalaciones para la recreación y utilización del tiempo libre.
5. Solicitudes de información realizadas al patrono o la patrona en el ejercicio de sus funciones o sobre los daños ocurridos en la salud de los trabajadores y las trabajadoras, indicando si las mismas fueron suministradas oportunamente.
6. Visitas realizadas para la vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como a las áreas destinadas a la recreación y descanso.
7. Demandas y solicitudes de medidas preventivas, correctivas y mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo realizadas al patrono o a la patrona, indicando si las mismas fueron adoptadas o no.

8. Denuncias de obstaculización, impedimento, dificultad, desmejora, acoso laboral o cualquier acción u omisión que dificulte el cumplimiento de sus funciones.

9. Cualquier otra observación que el Delegado o Delegada de Prevención estime pertinente.

Este informe deberá ser remitido mensualmente a las unidades técnico-administrativas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con copia al Comité de Seguridad y Salud Laboral, utilizando los formularios previstos a tal efecto por el Instituto, de conformidad con lo establecido en las guías técnicas que se dicten al efecto.”

Tiempo utilizado. El tiempo que el Delegado de Prevención requiere utilizar para realizar sus funciones está normado por el artículo 54 del RPLOPCYMAT.

“El tiempo utilizado por el Delegado o Delegada de Prevención para el desempeño de sus funciones, así como para su formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, será considerado como parte de la jornada de trabajo, otorgándosele licencia remunerada. En consecuencia:

1. Si las actividades son realizadas durante la jornada de trabajo se considerará como si hubiere laborado efectivamente la misma, debiendo pagarse al Delegado o Delegada de Prevención la remuneración correspondiente, así como las demás obligaciones derivadas de la relación de trabajo, beneficios sociales y convencionales, entre ellos, los previstos en la Ley de Alimentación de los Trabajadores, bonos de producción o calidad, bonos por asistencia o puntualidad, entre otros.

2. Si las actividades son realizadas fuera de la jornada de trabajo se otorgará al Delegado o Delegada de Prevención, dentro de la semana siguiente, un tiempo de descanso remunerado igual al utilizado en las mismas.”

Inamovilidad laboral. Una de las garantías que el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT le otorga a los Delegados de Prevención es la inamovilidad laboral, reguladas por el artículo 55 del RPLOPCYMAT.

“El Delegado o Delegada de Prevención no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, a partir del momento de su elección hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fue electo o electa, sin justa causa previamente calificada por el Inspector o la Inspectora del Trabajo, de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo.

La inamovilidad laboral de los Delegados y Delegadas de Prevención es irrenunciable, intransigible e indisponible y se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de sus funciones.

La violación de este derecho comprende tanto al Delegado o Delegada de Prevención como al colectivo de trabajadores y trabajadoras que representa. En consecuencia, se considerarán expuestos a dicha violación todos los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo, establecimiento, faena o unidad de explotación.

Se considera nulo el despido, traslado o desmejora de las condiciones de trabajo de los Delegados y Delegadas de Prevención sin justa causa debidamente calificada por el Inspector o la Inspectora del Trabajo. En estos casos, podrán solicitar su reenganche o restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios caídos, ante la Inspección del Trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

Se entiende por traslado cualquier modificación unilateral por parte del patrono o patrona de la ubicación o sitio donde el Delegado o Delegada de Prevención presta sus servicios, así como el cambio de su cargo o puesto de trabajo.

Se entiende por desmejora cualquier modificación unilateral por parte del patrono o patrona de las condiciones laborales del Delegado o Delegada de Prevención que afecte sus derechos, garantías, deberes o intereses.”

Número de Delegados. Artículo 56 del RPLOPCYMAT.

“En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o instituciones públicas o privadas se establecerá el número de Delegados y Delegadas de Prevención, tomando en cuenta la peligrosidad de los procesos de trabajo según la actividad económica, para lo cual, se tendrá como referencia, la Clasificación Internacional de Actividades Económicas de la Organización Internacional del Trabajo. La autoridad del trabajo, a través del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, será el encargado de determinar el número de Delegados y Delegadas de Prevención que correspondan, tomando en cuenta, además de los criterios establecidos anteriormente, el número de trabajadores y trabajadoras, la organización del trabajo, los turnos de trabajo, la distribución y ubicación de las áreas y departamentos. Adicionalmente, podrán establecerse normas técnicas por sector de actividad económica para determinar el número de Delegados y Delegadas de Prevención.

Parágrafo Primero: A los fines de determinar el número de Delegados y Delegadas de Prevención, se deberá incluir a todos los trabajadores y las trabajadoras que laboren en el centro de trabajo, establecimiento, faena o unidad de explotación, sin discriminaciones entre su condición de empleados u obreros o el tipo de contrato celebrado con éstos, sea a tiempo determinado, a tiempo indeterminado o para una obra determinada.”

Trabajadores que pueden ser elegidos Delegados de Prevención. No todos los trabajadores pueden ser elegidos como Delegados de Prevención, por lo cual, la distinción queda expresa en el artículo 57 del RPLOPCYMAT.

“Todos los trabajadores y las trabajadoras que laboren en un centro de trabajo, establecimiento, faena o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas podrán elegir y ser electos Delegados o Delegadas de Prevención, salvo:

1. Los y las representantes del patrono o la patrona.

2. Los empleados y empleadas de dirección.
3. Los trabajadores y las trabajadoras de confianza.
4. Las personas que tengan vínculos por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado, ascendente o colateral, con el patrono o la patrona.
5. La persona que mantenga una unión estable de hecho con el patrono o patrona.
6. El amigo o amiga íntima del patrono o patrona.
7. La persona que mantenga amistad manifiesta con el patrono o la patrona.

No podrá discriminarse en esta materia a los trabajadores y las trabajadoras por su condición de empleados u obreros o, por el tipo de contrato celebrado con éstos, ya sea a tiempo determinado, a tiempo indeterminado, para una obra determinada o de aprendiz.

En los casos de empresas familiares, cooperativas u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, no le aplicará los numerales 4, 5, 6 y 7 del presente artículo.”

Inamovilidad laboral durante la elección. Otra de las garantías que el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT le otorga a los trabajadores mientras dure el proceso de elección del Delegado de Prevención es la inamovilidad laboral, reguladas por el artículo 59 del RPLOPCYMAT.

“A partir que se realice la notificación prevista en el artículo anterior y hasta finalizar el lapso consagrado en el artículo 60 del presente Reglamento, para realizar las elecciones de los Delegados y Delegadas de Prevención, los trabajadores y las trabajadoras no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector o la Inspectora del Trabajo, de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo. El Inspector o la Inspectora del Trabajo o el Sub-Inspector o la Sub-Inspectora del Trabajo notificará al patrono o a la patrona interesada sobre el propósito de los trabajadores y las trabajadoras de elegir sus Delegados y Delegadas de Prevención. La falta de esta notificación acarreará al funcionario

o funcionaria responsabilidad de conformidad con la Ley, pero no afectará la inamovilidad laboral de los trabajadores y las trabajadoras.

La inamovilidad laboral consagrada para la elección de los Delegados y Delegadas de Prevención se otorga, para garantizar la defensa del interés colectivo y el libre ejercicio del derecho a participar. En consecuencia, se considera nulo el despido, traslado o desmejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras que disfrutaban de esta inamovilidad laboral sin justa causa debidamente calificada por el Inspector o la Inspectora del Trabajo. En estos casos, los trabajadores y las trabajadoras podrán solicitar su reenganche o restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios caídos, ante la Inspectoría del Trabajo de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento y en el procedimiento previsto a tal efecto en la Ley Orgánica del Trabajo. “

Principios para la elección de los Delegados de Prevención. Artículo 61 del RPLOPCYMAT.

“La elección de los Delegados y Delegadas de Prevención debe fundamentarse en los principios democráticos de participación de los trabajadores y las trabajadoras, especialmente el de soberanía popular, contemplados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. En consecuencia, los Delegados y Delegadas de Prevención deberán elegirse mediante votaciones libres, universales, directas y secretas.

El patrono o la patrona se abstendrán de ejercer cualquier tipo de presión, coacción, intimidación o injerencia contra los trabajadores y las trabajadoras con el objeto de afectar su derecho a ser elegido o a elegir libremente a los Delegados y Delegadas de Prevención. En caso de incumplir este deber, se considerará que se ha obstaculizado las elecciones de los Delegados y Delegadas de Prevención, a los fines de imponer las sanciones a que hubiere lugar.”

- d) **Organizaciones Sindicales**
- e) **Otras instancias de participación y control social que se crearen**

◆ **Organismos e instituciones prestadoras de servicios:**

a) Sistema Público Nacional de Salud

En Venezuela, el Sistema Público Nacional de Salud (SPNS) es un organismo dependiente del gobierno nacional que establece las directrices de la organización y financiamiento del sistema de salud público del país y asesora el Ministerio del Poder Popular para la Salud (MPPS) de Venezuela.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) reconoce la salud como un derecho social fundamental, al mismo tiempo que consagra como derecho la mayoría de los determinantes, y responsabiliza al Estado de garantizarla, así como organizar el Sistema Público Nacional de Salud, vinculado al Sistema de Seguridad Social.

El artículo 84 de la Constitución de Venezuela de 1999 refiere:

“Para garantizar el derecho a la salud, el estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un Sistema Público Nacional de Salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad. El sistema público nacional de salud dará prioridad a la promoción de la salud y a la prevención de las enfermedades, garantizando tratamiento oportuno y rehabilitación de calidad.”

b) Instituciones prestadoras de los servicios de capacitación y reinserción laboral del Régimen Prestacional de Empleo.

c) Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo organizados por las empresas.

Definición y Conformación. El artículo 20 del RPLOPCYMAT establece la definición y conformación del Servicio de Seguridad y Salud Laboral en las empresas.

“Se definen a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo como la estructura organizacional de los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que tiene como objetivos la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger los derechos humanos a la vida, a la salud e integridad personal de los trabajadores y las trabajadoras.

Estos servicios estarán conformados por profesionales de las distintas disciplinas en el área de seguridad y salud en el trabajo, así como por aquellas personas que por sus conocimientos y experiencias puedan formar parte del equipo multidisciplinario, quienes gozarán de autonomía e independencia respecto a las partes.

El registro, acreditación, organización, funcionamiento y supervisión de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.”

Creación. Artículo 39 de la LOPCYMAT.

“Los empleadores y empleadoras, así como las cooperativas y las otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, deben organizar un servicio propio o mancomunado de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado de manera multidisciplinaria, de carácter esencialmente preventivo, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de esta Ley.

La exigencia de organización de estos Servicios se regirá por criterios fundados en el número de trabajadores y trabajadoras ocupados y en una evaluación técnica de las condiciones y riesgos específicos de cada empresa, entre otros.

Los requisitos para la constitución, funcionamiento, acreditación y control de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo serán establecidos mediante el Reglamento de esta Ley.”

Funciones. El Artículo 40 de la LOPCYMAT establece las funciones que tendrán los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre ellas se tienen:

“1. Asegurar la protección de los trabajadores y trabajadoras contra toda condición que perjudique su salud producto de la actividad laboral y de las condiciones en que ésta se efectúa.

2. Promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras.

3. Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo o que pueden incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia.

4. Asesorar tanto a los empleadores o empleadoras, como a los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

5. Vigilar la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con el trabajo.

6. Suministrar oportunamente a los trabajadores y las trabajadoras los informes, exámenes, análisis clínicos y paraclínicos, que sean practicados por ellos.

7. Asegurar el cumplimiento de las vacaciones por parte de los trabajadores y trabajadoras y el descanso de la faena diaria.

8. Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la presente Ley.

9. Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia de la utilización del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la presente Ley.

10. Reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de conformidad con el Reglamento de la presente Ley.
11. Desarrollar programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
12. Promover planes para la construcción, dotación, mantenimiento y protección de infraestructura destinadas a los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
13. Organizar los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y respuestas y planes de contingencia.
14. Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales a los solos fines de explicar lo sucedido y adoptar los correctivos necesarios, sin que esta actuación interfiera con las competencias de las autoridades públicas.
15. Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones antes de dar inicio a su funcionamiento.
16. Elaborar la propuesta de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, y someterlo a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, a los fines de ser presentado al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su aprobación y registro.
17. Aprobar los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos en relación a su componente de seguridad y salud en el trabajo.
18. Participar en la elaboración de los planes y actividades de formación de los trabajadores y trabajadoras.
19. Las demás que señalen el Reglamento de la presente Ley.”

Además de las funciones del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, previstas en el artículo 40 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y

Medio Ambiente del Trabajo, se establecen en el artículo 21 del RPLOPCYMAT, las siguientes:

- “1. Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y las trabajadoras en el lugar de trabajo, comedores, alojamientos o instalaciones sanitarias o que pueden incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia.
2. Informar, formar, educar y asesorar a los trabajadores y las trabajadoras, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
3. Mantener un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.
4. Mantener un Sistema de Vigilancia de la utilización del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.
5. Reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de conformidad con la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.
6. Reportar al Ministerio de Salud las enfermedades de notificación obligatoria que no sean de carácter ocupacional.
7. Realizar el diagnóstico sobre las enfermedades ocupacionales padecidas por los trabajadores y las trabajadoras, en coordinación con el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y el Ministerio de Salud.
8. Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones, maquinarias y equipos antes de dar inicio a su funcionamiento, así como formar y capacitar a los trabajadores y las trabajadoras sobre los mismos.
9. Elaborar la propuesta del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la participación efectiva de los trabajadores y las trabajadoras, y

someterlo a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, a los fines de ser presentado al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su aprobación y registro.

10. Implementar el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

11. Coordinar con el departamento de recursos humanos o quien haga sus veces, el cumplimiento de sus funciones.

12. Las demás que señalen los reglamentos y las normas técnicas dictadas por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y las guías técnicas elaboradas por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.”

Organización. Acerca de la organización de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 22 del RPLOPCYMAT establece:

“Los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, deberán organizar los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo propios cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

1. Cuando cuenten con más de doscientos cincuenta (250) trabajadores y trabajadoras o, asociados o asociadas, según el caso.

2. Cuando cuenten entre cincuenta (50) y doscientos cincuenta (250) trabajadores y trabajadoras o, asociados o asociadas, según el caso, y, desarrollen alguna de las actividades económicas indicadas en las normas técnicas que se dicten al efecto.

Parágrafo Primero: Las normas técnicas establecerán el número, título de educación superior, requisitos exigidos y funciones de las personas que deben conformar los Servicios propios o mancomunados de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los instrumentos, equipos y medios necesarios para realizar sus funciones. Asimismo, deberán establecer diferencias en la organización de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo en función de las actividades económicas y riesgos específicos de los centros de

trabajos, establecimientos, faenas o unidades de explotación de las diferentes empresas e instituciones públicas o privadas.

Parágrafo Segundo: Se entenderá que los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que no cumplan con lo establecido en este artículo o las normas técnicas correspondientes, no han organizado los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.”

Obligaciones del Patrono. Las obligaciones que deben cumplir los patronos con respecto a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo están indicadas en el artículo 24 del RPLOPCYMAT.

“Los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, deben cumplir con las siguientes obligaciones, en relación a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. Cumplir permanentemente los requisitos exigidos para su acreditación.
2. No realizar actividades distintas a las debidamente acreditadas.
3. Prestar la cooperación necesaria para su supervisión por parte de los funcionarios y funcionarias del Trabajo o del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
4. Suministrar los datos, información y medios de prueba que tengan a su disposición, requeridos por los funcionarios y funcionarias de inspección del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
5. Comunicar cualquier cambio relativo a los datos aportados al registro y acreditación al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al mismo.
6. No obstaculizar, impedir o dificultar la actuación la actuación de inspección o supervisión de los funcionarios y funcionarias del Trabajo o del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

7. Presentar informe trimestral sobre el ejercicio de sus funciones al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales en los formatos elaborados al efecto.

8. Las demás que señalen la Ley, los reglamentos y las normas técnicas.”

Ubicación del Servicio. Artículo 25 del RPLOPCYMAT.

“Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán estar ubicados en el centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación o en su proximidad, de acuerdo a las normas técnicas que se dicten al efecto. En ambos casos éstos deberán garantizar el cumplimiento efectivo de sus funciones.

El patrono o patrona informará a los trabajadores y las trabajadoras, la ubicación del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo propio o mancomunado, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral o de su puesta en funcionamiento.”

Gratuidad del Servicio. Artículo 26 del RPLOPCYMAT.

“Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo son gratuitos para los trabajadores y las trabajadoras del patrono, patrona, o cooperativas y otras formas asociativas de carácter, comunitario de carácter productivo o de servicios. En consecuencia, no implicarán costo alguno para ellos o ellas. Así mismo, los exámenes de salud en el trabajo que deban realizarse serán gratuitos.

Las funciones de estos Servicios que impliquen la presencia de los trabajadores y las trabajadoras deben realizarse durante su jornada de trabajo ordinaria, salvo cuando ello sea imposible y sea autorizado expresamente por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

El tiempo utilizado por los trabajadores y las trabajadoras en el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser remunerado con el pago de los

salarios y demás beneficios socioeconómicos correspondientes, como si hubiesen laborado efectivamente la jornada.”

Supervisión del Servicio. Artículo 33 del RPLOPCYMAT.

“El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales supervisará a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de verificar el cumplimiento de las normas jurídicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente de los requisitos exigidos para su acreditación. Esta supervisión incluirá visitas de inspecciones periódicas a estos Servicios, sean propios o mancomunados.

Cualquier ciudadano o ciudadana podrá denunciar a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo de los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas, comunitarias de carácter productivo o de servicios, ante el Instituto, por el incumplimiento de las normas y prestación de los servicios en esta materia, según lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.”

Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales.

El sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales es la permanente observación de la ocurrencia y distribución de las enfermedades y accidentes que puedan ocurrir en el ámbito laboral. Este sistema es de vital importancia y debe ser ágil, oportuno y representativo. Está regulado por el artículo 34 del RPLOPCYMAT.

“Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales, que se rige por lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas. A tales efectos deben recolectar y

registrar, de forma permanente y sistemática, entre otras, la siguiente información:

1. Accidentes comunes.
2. Accidentes de Trabajo.
3. Enfermedades comunes.
4. Enfermedades ocupacionales.
5. Resultados de los exámenes de salud practicados a los trabajadores y las trabajadoras.
6. Referencias de los trabajadores y las trabajadoras, a centros especializados.
7. Reposos por accidentes y enfermedades comunes.
8. Reposos por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
9. Personas con discapacidad.
10. Factores de riesgo, procesos peligrosos y principales efectos en la salud.
11. Medidas de control en la fuente, en el ambiente y en los trabajadores y las trabajadoras.
12. Las demás que establezca las normas técnicas.

Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán presentar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales informes trimestrales de vigilancia epidemiológica de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, en los formatos elaborados al efecto.”

d) Instituciones, empresas, organismos, y operadores del área de seguridad y salud en el trabajo, acreditados por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

1.1.2 Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo al artículo 10 de la LOPCYMAT: “El ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo formulará y evaluará la política nacional destinada al control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales,

la restitución de la salud y la rehabilitación, la recapacitación y reinserción laboral, así como la promoción de programas para la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y del fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas a tales efectos.

Dicho ministerio, a tales efectos, realizará consultas con las organizaciones representativas de los empleadores y empleadoras, de los trabajadores y trabajadoras, organismos técnicos y académicos, asociaciones de trabajadores y trabajadoras con discapacidad y otras organizaciones interesadas.

Para el establecimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deben tenerse en cuenta, entre otros factores, las estadísticas de morbilidad, accidentalidad, mortalidad en el trabajo, horas laborales, tiempo libre, ingresos, estructura familiar, ofertas recreativas y turísticas, así como los estudios epidemiológicos y de patrones culturales sobre el aprovechamiento del tiempo libre, que permitan establecer prioridades para la acción de los entes públicos y privados en defensa de la seguridad y salud en el trabajo.”

En el artículo 11 de la LOPCYMAT se especifica que la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá incluir los siguientes aspectos:

“1. El establecimiento y aplicación de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

2. La inspección y supervisión de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de prevención, salud y seguridad en el trabajo y de utilización del tiempo libre, descanso y turismo social a nivel nacional, regional, estatal, municipal.

3. La formación, educación y comunicación en relación con la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, y la prevención de los accidentes y las enfermedades ocupacionales, así como la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y sus familiares como valor agregado al trabajo.

4. La promoción de la organización de trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, trabajadores y trabajadoras con discapacidad laboral y de otros grupos sociales, para la defensa de la salud en el trabajo.
5. El amparo y la protección de los trabajadores y trabajadoras que actúen individual o colectivamente en defensa de sus derechos.
6. La protección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad de manera que se garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su condición.
7. La especial atención a la mujer trabajadora a fin de establecer criterios y mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades e impidan su discriminación.
8. La protección de los niños, niñas, adolescentes y aprendices, de manera que garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su condición en concordancia con lo establecido en la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente.
9. La adopción de medidas específicas para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social en las pequeñas y medianas empresas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio.
10. El establecimiento de las bases y metodología de un sistema nacional automatizado de vigilancia epidemiológica, en coordinación con el ministerio con competencia en materia de salud.
11. Los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, regional, estatal, municipal.
12. Otros que le asigne esta Ley y su Reglamento.”

Adicionalmente, el artículo 5 del RPLOPCYMAT especifica:

“Además de los aspectos establecidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá incluir lo siguiente:

1. Programas de protección para garantizar el disfrute y el ejercicio de los derechos consagrados en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de

Trabajo, los reglamentos y demás normas que se dicten en la materia, especialmente para aquellas personas que viven con el Virus de Inmunodeficiencia Humana o el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, las personas con discapacidad, las mujeres embarazadas, trabajadores y trabajadoras en condiciones de paternidad y maternidad, quienes presten servicios en trabajo rural, a domicilio, trabajo doméstico y de conserjería, entre otras.

2. Estrategias que aseguren la participación protagónica de los trabajadores, las trabajadoras, patronos y patronas en materia de seguridad y salud en el trabajo.”

1.1.3 Relaciones Obrero–Patronales en el área de Seguridad y Salud Laboral

La LOPCYMAT señala como principio básico para su desarrollo la participación y el derecho a ser consultado que tienen todos los actores vinculados a la seguridad y salud en el trabajo.

En el artículo 5 se establece: “La participación es un principio básico para la aplicación de la normativa de la presente Ley y debe ser desarrollado en todos y cada uno de los organismos públicos y privados con atribuciones en la misma. Los trabajadores y trabajadoras, los empleadores y empleadoras, y sus organizaciones, tienen el derecho a ser consultados y el deber de participar en la formulación, puesta en práctica y evaluación de la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, estatal, municipal y local y por rama de actividad y a vigilar la acción de los organismos públicos a cargo de esta materia, así como en la planificación, ejecución y evaluación de los programas de prevención y promoción en las empresas, establecimientos y explotaciones en los lugares de trabajo donde se desempeñen.”

a) Trabajadores

Derechos

De acuerdo al artículo 53 de la LOPCYMAT, “Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a:

1. Ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas puedan causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos.
2. Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Esta formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y si ocurriese fuera de ella, descontar de la jornada laboral.
3. Participar en la vigilancia, mejoramiento y control de las condiciones y ambiente de trabajo, en la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales, en el mejoramiento de las condiciones de vida y de los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y de la infraestructura para su funcionamiento, y en la discusión y adopción de las políticas nacionales, regionales, locales, por rama de actividad, por empresa y establecimiento, en el área de seguridad y salud en el trabajo.
4. No ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres que, de acuerdo a los avances técnicos y científicos existentes, puedan ser eliminadas o atenuadas con modificaciones al proceso productivo o las instalaciones o puestos de trabajo o mediante protecciones colectivas. Cuando lo anterior no sea posible, a ser provisto de los implementos y equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo presentes en su puesto de trabajo y a las labores desempeñadas de acuerdo a lo establecido en la presente Ley, su Reglamento y las convenciones colectivas.
5. Rehusarse a trabajar, a alejarse de una condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo cuando, basándose en su formación y experiencia, tenga motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud o

para su vida sin que esto pueda ser considerado como abandono de trabajo. El trabajador o trabajadora comunicará al delegado o delegada de prevención y al supervisor inmediato de la situación planteada. Se reanudará la actividad cuando el Comité de Seguridad y Salud Laboral lo determine. En estos casos no se suspenderá la relación de trabajo y el empleador o empleadora continuará cancelando el salario correspondiente y computará el tiempo que dure la interrupción a la antigüedad del trabajador o de la trabajadora.

6. Denunciar las condiciones inseguras o insalubres de trabajo ante el supervisor inmediato, el empleador o empleadora, el sindicato, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales; y a recibir oportuna respuesta.

7. Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o cuando el empleador o empleadora no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas; así como cualquier incumplimiento en los programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y en la construcción y mantenimiento de infraestructura para su desarrollo.

8. Acompañar a los funcionarios o funcionarias de inspección cuando éstos realicen su labor inspectora en las empresas, establecimientos o explotaciones.

9. Ser reubicados de sus puestos de trabajo o a la adecuación de sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral.

10. Que se le realicen periódicamente exámenes de salud preventivos, y al completo acceso a la información contenida en los mismos, así como a la confidencialidad de sus resultados frente a terceros.

11. La confidencialidad de los datos personales de salud. En tales casos, éstos sólo podrán comunicarse previa autorización del trabajador o de la trabajadora, debidamente informados; limitado dicho conocimiento al personal médico y a las autoridades sanitarias correspondientes.

12.Participar activamente en los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

13.Expresar libremente sus ideas y opiniones, y organizarse para la defensa del derecho a la vida, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

14.Ser protegidos del despido o cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en esta Ley y normas concordantes.

15.La defensa en caso de imputaciones o denuncias que puedan acarrearle sanciones en virtud de lo establecido en la presente Ley.

16.La privacidad de su correspondencia y comunicaciones y al libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona.

17.Recibir oportunamente las prestaciones e indemnizaciones contempladas en esta Ley.

18.Ser afiliados o afiliadas por sus empleadores o empleadoras al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo creado por la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

19.Exigir a sus empleadores o empleadoras el pago oportuno de las cotizaciones al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

20.Denunciar ante la Tesorería de Seguridad Social la no afiliación al Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los retardos en el pago de las cotizaciones que debe efectuar el empleador o la empleadora y de los cuales el trabajador o la trabajadora tenga conocimiento.”

Deberes

El artículo 54 de la LOPCYMAT señala que: “Son deberes de los trabajadores y trabajadoras:

1. Ejercer las labores derivadas de su contrato de trabajo con sujeción a las normas de seguridad y salud en el trabajo no sólo en defensa de su propia seguridad y salud sino también con respecto a los demás trabajadores y trabajadoras y en resguardo de las instalaciones donde labora.

2. Hacer uso adecuado y mantener en buenas condiciones de funcionamiento los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo en la empresa o puesto de trabajo, de acuerdo a las instrucciones recibidas, dando cuenta inmediata al supervisor o al responsable de su mantenimiento o del mal funcionamiento de los mismos. El trabajador o la trabajadora deberá informar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los sistemas de control a que se refiere esta disposición no correspondiesen a las condiciones inseguras que se pretende controlar.
3. Usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal de acuerdo a las instrucciones recibidas dando cuenta inmediata al responsable de su suministro o mantenimiento, de la pérdida, deterioro, vencimiento, o mal funcionamiento de los mismos. El trabajador o la trabajadora deberá informar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los equipos de protección personal suministrados no corresponden al objetivo de proteger contra las condiciones inseguras a las que está expuesto.
4. Hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones de servicio social.
5. Respetar y hacer respetar los avisos, carteleros de seguridad e higiene y demás indicaciones de advertencias que se fijaren en diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
6. Mantener las condiciones de orden y limpieza en su puesto de trabajo.
7. Acatar las instrucciones, advertencias y enseñanzas que se le impartieren en materia de seguridad y salud en el trabajo.
8. Cumplir con las normas e instrucciones del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido por la empresa.

9. Informar de inmediato, cuando tuvieren conocimiento de la existencia de una condición insegura capaz de causar daño a la salud o la vida, propia o de terceros, a las personas involucradas, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y a su inmediato superior, absteniéndose de realizar la tarea hasta tanto no se dictamine sobre la conveniencia o no de su ejecución.

10. Participar activamente en forma directa o a través de la elección de representantes, en los Comités de Seguridad y Salud Laboral y demás organismos que se crearen con los mismos fines.

11. Participar activamente en los programas de recreación, uso del tiempo libre, descanso y turismo social.

12. Cuando se desempeñen como supervisores o supervisoras, capataces, caporales, jefes o jefas de grupos o cuadrillas y, en general, cuando en forma permanente u ocasional actúen como cabeza de grupo, plantilla o línea de producción, vigilar la observancia de las prácticas de seguridad y salud por el personal bajo su dirección

13. Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o en todo caso en que el empleador o empleadora no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas.

14. En general, abstenerse de realizar actos o incurrir en conductas que puedan perjudicar el buen funcionamiento del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo.

15. Acatar las pautas impartidas por las supervisoras o supervisores inmediatos a fin de cumplir con las normativas de prevención y condiciones de seguridad manteniendo la armonía y respeto en el trabajo.

Los deberes que esta Ley establece a los trabajadores y trabajadoras y la atribución de funciones en materia de seguridad y salud laborales, complementarán las acciones del empleador o de la empleadora, sin que por ello eximan a éste del cumplimiento de su deber de prevención y seguridad.”

b) Patronos

Derechos

La LOPCYMAT en atención a los derechos de los empleadores, señala en su artículo 55: “Los empleadores y empleadoras tienen derecho a:

1. Exigir de sus trabajadores y trabajadoras el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad y ergonomía, y de las políticas de prevención y participar en los programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social que mejoren su calidad de vida, salud y productividad.
2. Participar activamente en los Comités de Seguridad y Salud Laboral.
3. Participar en la discusión y adopción de las políticas nacionales, regionales, locales, por rama de actividad, empresa y establecimiento en el área de seguridad y salud en el trabajo.
4. Solicitar y recibir asesoría del Comité de Seguridad y Salud Laboral de su centro de trabajo, del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y demás órganos competentes.
5. Participar de manera individual o colectiva en las actividades tendentes a mejorar la calidad de la prestación de los servicios del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Recibir información y capacitación en materia de salud, higiene, seguridad, bienestar en el trabajo, recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, por parte de los organismos competentes.
7. Exigir a los trabajadores y trabajadoras el uso adecuado y mantener en buenas condiciones de funcionamiento los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo instalados en la empresa o puesto de trabajo.
8. Exigir a los trabajadores y trabajadoras el uso adecuado y de forma correcta, y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal suministrados para preservar la salud.
9. Exigir a los trabajadores y trabajadoras hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de

alimentos, actividades culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones del centro de trabajo.

10.Exigir a los trabajadores y trabajadoras el respeto y acatamiento de los avisos, las carteleras y advertencias que se fijaren en los diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo, en materia de salud, higiene y seguridad.

11.Proponer ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral las amonestaciones a los trabajadores y trabajadoras que incumplan con los deberes establecidos en el artículo 54 de la presente Ley.

12.Recibir pronta y adecuada respuesta en relación a sus solicitudes ante los organismos competentes.

13.Recibir, en los lapsos previstos por esta Ley y su Reglamento, los reembolsos de los pagos realizados a los trabajadores y trabajadoras en caso de prestaciones diarias por discapacidad temporal.

14.Garantizar que sus trabajadores y trabajadoras reciban oportunamente las prestaciones de atención médica garantizadas en este Régimen Prestacional de Seguridad y salud en el Trabajo, por el Sistema Público Nacional de Salud.

15.Lograr que el Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo se subroge a las obligaciones derivadas de la responsabilidad objetiva del empleador o de la empleadora ante la ocurrencia de un accidente o enfermedad ocupacional cuando no hubiese negligencia o dolo por parte del empleador o de la empleadora.

16.Ser reclasificados de manera oportuna y adecuada en relación a las categorías de riesgo establecidas en la clasificación de las empresas a los efectos de las cotizaciones al Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo.

17.Denunciar ante la Superintendencia de Seguridad Social irregularidades relativas al registro y otorgamiento de las prestaciones del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo.

18.Denunciar ante las autoridades competentes y recibir pronta y oportuna respuesta por cualquier violación a las normativas legales y reglamentarias vigentes sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, ambiente general, condiciones para

la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, que afecte el ambiente de trabajo de su empresa, por parte de las empresas aledañas o de los organismos públicos o privados.

19.Exigir a sus trabajadores y trabajadoras que se abstengan de realizar actos o incurrir en conductas que puedan perjudicar el buen funcionamiento del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

20.Ejercer la defensa en caso de imputaciones o denuncias que puedan acarrearle sanciones en virtud de lo establecido en la presente Ley.”

Deberes

Respecto a los deberes de los empleadores, la LOPCYMAT en su artículo 56 establece: “Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieron, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán:

1. Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.

2. Consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten, las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.

3. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo

como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.

4. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

5. Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.

6. Informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores de los programas desarrollados para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, del estado de la infraestructura para la ejecución de los mismos, del impacto en la calidad de vida, salud y productividad, así como las dificultades en la incorporación y participación activa de los trabajadores y trabajadoras en ellos.

7. Elaborar, con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia así como planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.

8. Tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo.
9. Abstenerse de toda discriminación contra los aspirantes a obtener trabajo o contra los trabajadores y trabajadoras y, dentro de los requerimientos de la actividad productiva, respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores y trabajadoras.
10. Tomar todas las medidas adecuadas para asegurar la privacidad de la correspondencia y comunicaciones de los trabajadores y trabajadoras y el libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona.
11. Notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley y su Reglamento y llevar un registro de los mismos.
12. Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de acuerdo a los criterios establecidos por los sistemas de información del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
13. En caso de actividades que por su peligrosidad sean consideradas por el Reglamento como susceptibles de controles especiales por los daños que pudiera causar a los trabajadores y trabajadoras o al ambiente, informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales las condiciones inseguras y las medidas desarrolladas para controlarlas de acuerdo a los criterios que éste establezca.
14. Documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la presente Ley y en la normativa que lo desarrolle.
15. Organizar y mantener los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previstos en esta Ley.”

1.1.4 Política y Programa de Seguridad y Salud Laboral en las empresas

El artículo 61 de la LOPCYMAT especifica:

“Toda empresa, establecimiento, explotación o faena deberá diseñar una política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico y adecuado a sus procesos, el cual deberá ser presentado para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, sin perjuicio de las responsabilidades del empleador o empleadora previstas en la ley.

El ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo aprobará la norma técnica que regule la elaboración, implementación, evaluación y aprobación de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.”

Por su parte, respecto a la Política y Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Reglamento Parcial de LOPCYMAT, en su artículo 80, señala que:

“Toda empresa, establecimiento, explotación, faena, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, deberán diseñar una política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico y adecuado a sus procesos, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, este Reglamento y las normas técnicas que se dicten al efecto.”

La Política de Seguridad y Salud Laboral

La Política de SSL son las intenciones y dirección generales de una organización relacionados con todo lo relativo a la Seguridad y Salud Ocupacional, expresadas formalmente por la alta dirección.

Es necesario definir y establecer una Política de SSL porque establece los principios asumidos, por la Alta Dirección, para la mejora de las condiciones de trabajo, elevando el nivel de prevención y de seguridad en todos sus aspectos y promoviendo la mejora constante de las condiciones de salud, para todos y cada uno de los trabajadores.

Una política de Seguridad y Salud Laboral establece un sentido general de dirección y fija los principios de acción para una organización. Determina los objetivos respecto a la

responsabilidad y desempeño de Seguridad y Salud Laboral requeridos en toda la organización. Demuestra el compromiso formal de una organización, particularmente el de su Dirección, con la buena gestión de Seguridad y Salud Laboral.

La Dirección de la organización debe generar y autorizar una declaración documentada de la política en Seguridad y Salud Laboral. Debe estar definida especificando claramente los objetivos generales de Seguridad y Salud Laboral y un compromiso para la mejora continua del desempeño en Seguridad y Salud Laboral.

La política de cualquier organización debe ser adecuada a la naturaleza y a la escala de los riesgos; incluir un compromiso de mejora continua; incluir un compromiso para cumplir al menos con la normativa legal vigente aplicable de Seguridad y Salud Laboral y con otros requisitos suscritos por la organización; estar documentada, implementada y mantenida; ser comunicada a todos los trabajadores con la intención de que éstos tomen conciencia de sus obligaciones individuales en materia de Seguridad y Salud Laboral; estar disponible a las partes interesadas y ser revisada periódicamente para asegurar que siga siendo pertinente y apropiada para la organización.

Asimismo, la política de Seguridad y Salud Laboral debería ser consistente con las políticas generales de la organización y con otras políticas de otras disciplinas administrativas, por ejemplo, la gestión de calidad o gestión ambiental.

El Programa de Seguridad y Salud Laboral

Un programa de seguridad y salud laboral es el que apunta al mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, para que de esta forma se eleve la calidad de vida y se eviten o minimicen los accidentes.

La organización debe procurar el cumplimiento de su política y objetivos de Seguridad y Salud Laboral mediante el establecimiento de programas de gestión de Seguridad y Salud Laboral. Esto requiere el desarrollo de estrategias y planes de acción a ejecutar, los cuales se deben documentar y comunicar. Se debe hacer seguimiento, revisar y registrar el avance del cumplimiento de los objetivos de Seguridad y Salud Laboral y, en consecuencia, actualizar o corregir las estrategias y planes.

En el programa de gestión de Seguridad y Salud Laboral se deben identificar las personas responsables de cumplir los objetivos de Seguridad y Salud Laboral, en cada nivel pertinente. También, identificar las diversas tareas que se requiera implementar para el cumplimiento de cada objetivo.

Se deben asignar responsabilidades, autoridades y tiempo adecuado a cada actividad con el fin de cumplir el cronograma del objetivo de Seguridad y Salud Laboral correspondiente. Igualmente, la asignación de recursos financieros, humanos, de equipos y logística adecuados para cada tarea.

En el programa de gestión en Seguridad y Salud Laboral también puede hacerse referencia a programas específicos de formación, los cuales permiten distribuir la información y coordinar la supervisión. También deben tomarse previsiones para nuevos ejercicios de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, cuando se prevean alteraciones o modificaciones significativas en las prácticas de trabajo, procesos, equipos o materiales. Además, el programa de gestión en Seguridad y Salud Laboral debe permitir la consulta al personal pertinente sobre los cambios esperados.

Elaboración de la Política y Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

El artículo 81 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT establece:

“El Proyecto de Política y Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá ser elaborado por el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la participación y consulta previa al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo presentará el proyecto a consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral para su aprobación o negativa. Esta negativa deberá ser motivada, indicando aquellos aspectos que deben ser modificados.

En caso de ser aprobado, el patrono, patrona, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, y el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán presentarlo a consideración del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su aprobación o negativa. Esta negativa deberá ser motivada, indicando aquellos aspectos que deben ser modificados.”

Requisitos del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo al artículo 82 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, “El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías en materia de promoción, prevención y vigilancia de la seguridad y salud, en el trabajo. Este programa debe contener:

1. Descripción del proceso de trabajo (producción o servicios).
2. Identificación y evaluación de los riesgos y procesos peligrosos existentes.
3. Planes de trabajo para abordar los diferentes riesgos y procesos peligrosos, los cuales deben incluir como mínimo:
 - a. Información y capacitación permanente a los trabajadores, las trabajadoras, los asociados y las asociadas.
 - b. Procesos de inspección y evaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 - c. Monitoreo y vigilancia epidemiológica de los riesgos y procesos peligrosos.
 - d. Monitoreo y vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores y las trabajadoras.
 - e. Reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable.
 - f. Dotación de equipos de protección personal y colectiva.
 - g. Atención preventiva en salud ocupacional.
 - h. Planes de contingencia y atención de emergencias.
 - i. Personal y recursos necesarios para ejecutar el plan.
 - j. Recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
 - k. Las demás que establezcan las normas técnicas.
4. Identificación del patrono o patrona y compromiso de hacer cumplir los planes establecidos.”

2. Objetivo Específico 2

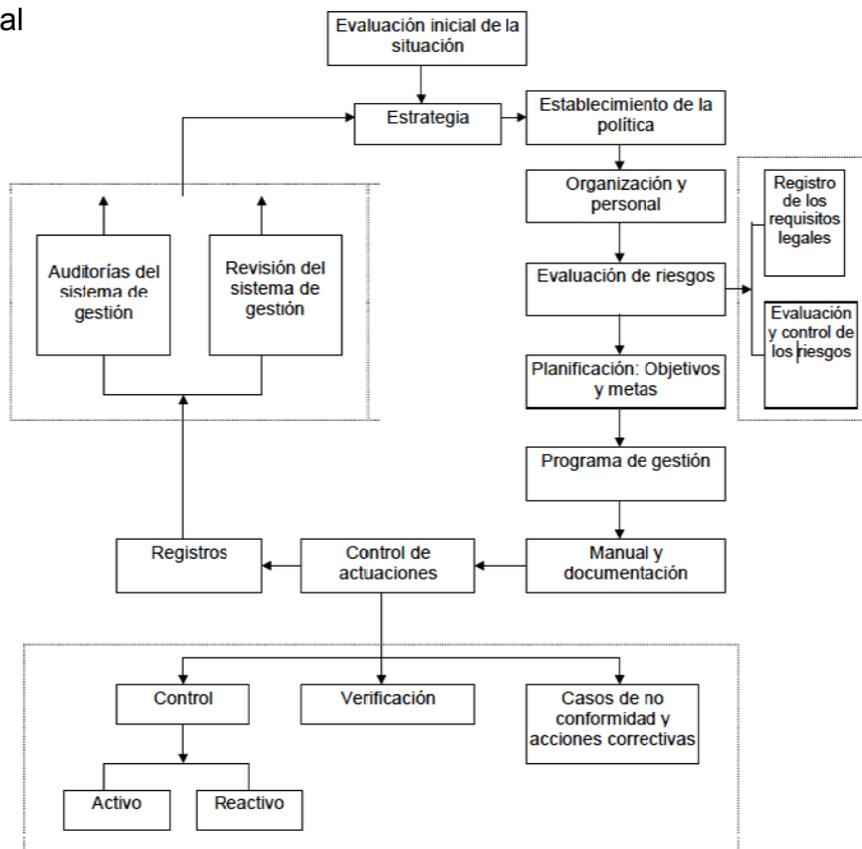
Describir los elementos y procesos de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, según las normas nacionales (COVENIN 4001:2000 y COVENIN 4004:2000) e internacionales (OHSAS 18001:2007, OHSAS 18002:2008, e ILO-OSH 2001).

A continuación, se describen elementos y requisitos de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, según normas COVENIN 4001:2000 y COVENIN 4004:2000, OHSAS 18001:2007 y OHSAS 18002:2008, y las Directrices ILO-OSH 2001, para lo cual se transcribe el texto de las citadas normas, considerando la numeración de los párrafos, a fin de poder hacer el seguimiento de los mismos en relación con los textos literales.

◆ **COVENIN 4001:2000 Y COVENIN 4004:2000**

Siguiendo las etapas indicadas en la Figura N° 9, las organizaciones han de ser capaces de establecer procedimientos y programas para fijar la política y objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional (SGSHO), así como desarrollar métodos que permitan alcanzar el cumplimiento de los objetivos

Figura N° 9. Elementos básicos de todo Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional



Fuente: COVENIN 4001:2000

Siguiendo las etapas indicadas en la figura anterior, las organizaciones han de ser capaces de establecer procedimientos y programas para fijar la política y objetivos del SGSHO, así como desarrollar métodos que permitan alcanzar el cumplimiento de los objetivos.

4.1 Política de Seguridad e Higiene Ocupacional

La Dirección de la organización debe definir y documentar su política de Seguridad e Higiene Ocupacional.

La Dirección debe asegurar que esta política:

- a) Sea la adecuada para su actividad y reconozca que la Seguridad e Higiene Ocupacional son parte integrante de la gestión de la organización.
- b) Incluya un compromiso de alcanzar un alto nivel de Seguridad e Higiene Ocupacional, cumpliendo como mínimo la legislación vigente en esta materia y basándose en el principio de mejoramiento continuo de la acción preventiva. Este compromiso incumbe a toda la organización, tanto la Dirección General como a todo trabajador de la misma.
- c) Establezca que la responsabilidad en la gestión de la Seguridad e Higiene Ocupacional incumbe a toda la organización; tanto la Dirección General como a todo trabajador de la misma.
- d) Sea conocida, comprendida, desarrollada y mantenida al día por todos los niveles de la organización.
- e) Sea coherente con otras políticas de recursos humanos diseñadas para garantizar el compromiso y bienestar de los trabajadores.
- f) Contemple la participación de los trabajadores de la organización, así como el derecho a que éstos sean informados y consultados para el mejoramiento continuo del sistema de gestión implantado.
- g) Sea actualizada periódicamente de acuerdo a los avances tecnológicos y permita la realización de auditorías, tanto internas como externas, que verifiquen su cumplimiento.

h) Asuma la adopción y difusión de los objetivos de la política de prevención implantada, a toda la organización.

i) Garantice al trabajador la suficiente y adecuada formación teórica y práctica para la ejecución de sus tareas, mediante la provisión de los recursos necesarios que permitan el desarrollo de la política preventiva.

4.2 EI SGSHO

La dirección general de la organización debe definir, reconocer y mantener al día el SGSHO como herramienta para asegurar que el funcionamiento de la actividad preventiva de la organización sea cónsona con la política definida en el punto 4.1 anterior. El SGSHO debe incluir:

- a) La preparación de la documentación del SGSHO (estructura organizativa, responsabilidades, procedimientos, Instrucciones, etc.), de acuerdo con los requisitos de esta norma.
- b) La implantación efectiva de los procedimientos e instrucciones del SGSHO

Al implantar el SGSHO, la dirección general de la organización debe tener en cuenta la legislación vigente en la materia.

4.3 Responsabilidades

4.3.1 Responsabilidad de la Dirección y recursos. La Dirección General de la organización debe definir en forma documentada las responsabilidades del personal que gestiona el SGSHO, a fin de:

- a) Procurar los medios materiales y humanos necesarios para la implantación del sistema.
- b) Llevar adelante acciones cuyo fin sea asegurar la conformidad con lo establecido en el punto 4.1.
- c) Establecer los objetivos del SGSHO y diseñar las estrategias correspondientes.
- d) Coordinar los planes y programas de acción preventiva.
- e) Determinar las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficiencia.

- f) Actuar en situaciones de emergencia estableciendo los planes correspondientes.
- g) Establecer las medidas de orden interno necesarias para garantizar en todo momento que el SGSHO implantado cumpla sus objetivos.
- h) Designar el miembro del equipo directivo, el cual debe tener la autoridad suficiente para asegurar que se cumplen y se mantienen los requisitos de esta norma, aparte de sus otras responsabilidades.

4.3.2 Revisión por la dirección. La dirección de la organización debe revisar el SGSHO a intervalos definidos, que sean suficientes para asegurar continuamente su adecuación y eficiencia para cumplir los requisitos de esta norma, la política y los objetivos definidos en el punto 4.1. Deben mantenerse registros de dichas revisiones (véase punto 4.8).

4.3.3 Responsabilidad del personal, comunicación y formación. Es responsabilidad del personal cumplir con la política y objetivos y metas en materia de Seguridad e Higiene Ocupacional, así como todos los requisitos de esta norma. Para ello la Dirección de la organización debe establecer y mantener al día procedimientos para garantizar que los trabajadores estén en conocimiento de:

- a) Los efectos que estos tienen sobre su salud y seguridad.
- b) La necesaria cooperación que deben prestar a la organización para que ésta pueda garantizarles condiciones de trabajo que no afecten su salud y seguridad.
- c) La responsabilidad en que incurren por incumplimiento de sus obligaciones en materia de Seguridad e Higiene Ocupacional conforme lo establezcan la legislación vigente y las normas de la organización.

4.3.3.1 Se deben establecer y mantener al día procedimientos documentados para lograr una comunicación eficaz que derive en el cumplimiento y desarrollo de la política de Seguridad e Higiene Ocupacional (véase punto 4.1). Se tendrá en cuenta tanto la comunicación interna como externa.

Los procedimientos de comunicación deben establecer la naturaleza y frecuencia de, por ejemplo:

- a) La participación de información procedente de fuentes externas (ámbito legislativo, científico, tecnológico, etc.).
- b) La participación de la Dirección en reuniones de carácter consultivo, inspecciones de higiene y seguridad, formación, etc.
- c) La participación de la Dirección en la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales (Ocupacionales) derivadas del trabajo.
- d) La participación de la Dirección en la planificación, control, auditoría y revisión del desempeño.
- e) La discusión sobre salud y seguridad en las reuniones de la Dirección.
- f) La información ascendente, descendente y en horizontal.
- g) La documentación de las declaraciones sobre política, organización y procedimientos, así como la normativa legal vigente en materia de prevención.
- h) El uso de carteles, boletines, periódicos y otros medios similares de información.
- i) La preparación y difusión de la información (orientativa, normativa, etc.) a organizaciones e individuos ajenos a la empresa.

4.3.3.2 La organización debe establecer y mantener al día procedimientos para identificar las necesidades de formación, adecuada y suficiente, tanto teórica como práctica, en materia preventiva a cada trabajador. Esta formación, debe fundamentalmente:

- a) Centrarse en el puesto de trabajo o actividad de cada trabajador.
- b) Adaptarse a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.
- c) Repetirse periódicamente si fuera necesario.
- d) Impartirse cuando se produzcan cambios en el puesto de trabajo o función, se utilicen nuevos equipos o se apliquen nuevas tecnologías.
- e) Proveer la calificación mínima adecuada a los trabajadores que se les asignen funciones de prevención.

4.4 La evaluación de los riesgos

La Dirección planificará la acción preventiva de la organización a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores.

Esta evaluación, previa a la implantación del SGSHO que se incluye en esta norma, es necesaria para obtener información sobre su alcance y naturaleza para identificar la importancia relativa de los riesgos inherentes a la actividad desarrollada y a los equipos de trabajo utilizados en la misma, lo que ayudará a decidir los métodos de reconocimiento, evaluación y control.

4.4.1 Registro de los requisitos legales, reglamentarios y demás requisitos normativos. La organización debe establecer y mantener al día procedimientos para registrar los requisitos legales, reglamentarios, normativos y requisitos internos que en materia de Seguridad e Higiene Ocupacional afecten a la organización.

4.4.2 Evaluación y control de los riesgos. La organización debe establecer y mantener al día procedimientos para:

- a) Identificar los peligros que son causa potencial de daño.
- b) Evaluar los riesgos que pueden surgir de dichos peligros.
- c) Controlar los riesgos mediante medidas adecuadas.
- d) Implantar y mantener al día las medidas indicadas en el literal anterior.

Los procedimientos en cada una de estas etapas deben prestar atención a lo siguiente:

4.4.2.1 Identificar los peligros.

Implica el conocimiento de todas las actividades de la organización y de las condiciones y ambiente de trabajo de la misma.

4.4.2.2 Evaluar los riesgos.

Como herramienta para ayudar a determinar las medidas de control, puede hacerse cualitativa o cuantitativamente mediante:

- Referencia a valores o requisitos legales que puedan verificarse por medición o comprobación.

- Referencia a requisitos legales de tipo cualitativo que permitan una valoración adecuada.
- Referencia a códigos de buenas prácticas o requisitos internos y procedimientos de evaluación comúnmente aceptados.

Para la evaluación de riesgos se deben adoptar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

- Procedimientos internos de trabajo.
- Normas nacionales y de entes de la Administración Pública.
- Guías de los organismos científico-técnicos especializados de la Administración Pública.
- Normas Internacionales o guías de otras entidades de reconocido prestigio.

4.4.2.3 Controlar los riesgos.

La organización, a la hora de decidir sobre la factibilidad de las medidas de control a implantar, considerando los avances tecnológicos, que hay que adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, y dando las debidas instrucciones a los trabajadores, puede utilizar la siguiente jerarquía:

- a) Combatir los riesgos en su origen.
- b) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- c) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos negativos del mismo en la salud.

4.4.2.4 Mantener las medidas de control de riesgos.

La organización ha de tener procedimientos adecuados de vigilancia, mantenimiento y comprobación que aseguren el funcionamiento correcto de las medidas preventivas adoptadas.

Esto incluirá procedimientos de revisión para examinar, a la hora de los cambios y desarrollos tecnológicos, la evaluación de riesgos y las medidas de control.

4.5 Planificación de la prevención

La planificación debe definir y documentar como se cumplirán los requisitos relativos en materia de prevención y debe ser coherente con los restantes elementos del sistema de gestión. Se documentará en un formato adecuado a la manera de trabajo de la organización.

La planificación es crítica para la implantación de la política de prevención de forma eficaz. El fin de la planificación es implantar las acciones necesarias para un eficiente control de riesgos. Este proceso incluye:

- a) Identificar y establecer los objetivos para su consecución.
- b) Establecer normas y procedimientos que permitan:
 - Desarrollar, mantener y mejorar una cultura organizativa que apoye el control de riesgos.
 - Mantener un control directo sobre los riesgos generados por las actividades de la organización.

4.5.1 Objetivos y metas de la Seguridad e Higiene Ocupacional. Para desarrollar la política de prevención indicada en el punto 4.1, la organización debe establecer y mantener al día procedimientos para alcanzar sus objetivos y las consiguientes metas, a todos los niveles dentro de la estructura de la organización.

Además de cumplir con la legislación y requisitos reglamentarios, la organización debe establecer otros objetivos y metas para promocionar la mejora de las condiciones y ambiente de trabajo, después de haber considerado los registros mencionados en el punto 4.8, los requisitos financieros y operacionales de la organización, así como el punto de vista de los trabajadores.

Los objetivos y metas deben ser coherentes con la política citada en el punto 4.1 y deben cuantificar, el compromiso de mejoramiento continuo en materia de prevención en unos plazos definidos.

Se deben definir objetivos por parte de la organización para cada una de las siguientes etapas:

- a) Definición, desarrollo y mantenimiento de la política indicada en el punto 4.1.
- b) Desarrollo y mantenimiento de los sistemas organizativos.
- c) Desarrollo y mantenimiento de las normas, procedimientos y de los sistemas de control.

En cada etapa, los objetivos siempre deben estar acompañados por metas específicas, mensurables, y alcanzables, incluyendo los plazos, responsables y recursos para su consecución.

4.5.2 Programa de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional. La organización debe establecer y mantener al día un programa con su correspondiente calendario, para el logro de los objetivos y metas citadas en el punto 4.5.1. El programa debe incluir:

- a) La asignación de responsabilidades a cada uno de los trabajadores en cada nivel de la organización para conseguir las metas.
- b) Los medios para alcanzar dichas metas.

Cuando se adopten programas específicos dirigidos a promover la mejora de las condiciones y ambiente de trabajo, se deben definir:

- a) Los objetivos de salud y seguridad que se pretenden conseguir.
- b) Los medios para alcanzarlos.
- c) Los procedimientos para revisar la actuación a medida que avanzan los programas.
- d) Los mecanismos correctores que se deben aplicar a los programas, en caso necesario, la forma de activarlos, los plazos para su cumplimiento y la forma en que se medirá su eficiencia en cualquier situación a la que se apliquen.

4.6 Manual y documentación de la Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional

4.6.1 El manual. La organización debe establecer y mantener al día un manual o manuales en soporte papel o informático para:

- a) Presentar de manera comprensible la política citada en el punto 4.1, con los objetivos y metas citados en el punto 4.5.1 y el programa de actuación señalado en el punto 4.5.2.
- b) Documentar los roles y responsabilidades de todos los trabajadores de la organización involucrados, incluida la Dirección.
- c) Describir las interrelaciones de los elementos del sistema.
- d) Proporcionar orientación sobre la documentación indicada en el punto 4.6.2 e incluir otros aspectos del sistema de gestión, si fuese necesario.

4.6.2 La documentación. La organización debe establecer y mantener al día al menos procedimientos para:

- a) Evaluar los riesgos para la salud y seguridad, tal y como se indica en el punto 4.4.
- b) Planificar la sección preventiva de acuerdo con el punto 4.5.
- c) Establecer y actualizar las medidas de prevención, de control y de protección a adoptar.
- d) Llevar a cabo los controles periódicos de las condiciones y ambiente de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios para detectar situaciones potencialmente peligrosas.
- e) Practicar los controles del estado de salud de los trabajadores y actuar según las conclusiones obtenidas en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de prevención, control y protección.
- f) Elaborar y mantener actualizada la relación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (ocupacionales) y la forma de notificarlo a la autoridad competente, cuando aplique.

4.6.3 El tratamiento de la documentación. La organización debe establecer y mantener al día procedimientos para controlar los documentos citados en los puntos 4.6.1 y 4.6.2 con el fin de asegurar que:

- a) Han sido revisados y aprobados por los responsables antes de su primera edición.
- b) Puedan identificarse adecuadamente dentro de la organización.
- c) Sean revisados periódicamente y cuando sea necesario y, tras comprobarse su idoneidad, sean aprobados por los responsables antes de ser reeditados.
- d) Estén disponibles en todos aquellos puntos de la organización necesarios para el funcionamiento del sistema.
- e) Se retire sin demora la documentación obsoleta tanto en los puntos de edición como en los de utilización.

Los cambios en la documentación deben revisarse y aprobarse por los mismos responsables que llevaron a cabo la revisión y aprobación inicial, a menos que se especifique otra cosa.

4.7 El control de las actuaciones

4.7.1 Generalidades. La organización debe definir las responsabilidades a todos los niveles para asegurar que se coordina adecuadamente y se realiza de forma efectiva el control, la verificación, la medición y los ensayos en cada departamento de la organización.

El control de las actuaciones muestra de igual modo el compromiso de la Dirección con los objetivos generales en salud y seguridad, y es una parte esencial del desarrollo de una cultura positiva en salud y seguridad en dichos aspectos.

4.7.2 El control activo. La organización debe establecer y mantener al día procedimientos para comprobar el cumplimiento de las actividades establecidas en materia de Seguridad e Higiene Ocupacional. Se debe prestar especial atención a los siguientes elementos:

- a) Los documentos de trabajo (procedimientos, instrucciones, etc. complementarias del manual especificado en el punto 4.6.1 o incluidas en él)

que definen la forma de desarrollar la actividad por los trabajadores de la organización o por otros que actúen en su lugar.

- b) Los procedimientos para controlar la consecución de los objetivos.
- c) El examen periódico de la documentación indicada en el punto 4.6.2 para comprobar que se cumplen los principios relativos a la promoción de una cultura en salud y seguridad, por ejemplo: que se hayan establecido unos objetivos adecuados para cada directiva; que estos se revisen periódicamente; que han sido valoradas y registradas todas las necesidades de formación y que están siendo atendidas.
- d) La inspección sistemática de locales, instalaciones, equipos y maquinarias.
- e) Los muestreos para examinar aspectos específicos del sistema de gestión de prevención y control de riesgos.
- f) La evaluación de la exposición de los trabajadores a sustancias y energías.
- g) La evaluación del comportamiento de los trabajadores para identificar prácticas inseguras de trabajo que puedan requerir corrección.
- h) El análisis de las actitudes del personal a todos los niveles.
- i) La evaluación del estado de salud de los trabajadores.
- j) El análisis de la documentación y los registros.

4.7.3 Verificación. La organización debe establecer y mantener al día procedimientos para verificar la conformidad del sistema de prevención con los requisitos especificados (por ejemplo, en el programa, metas, manual e instrucciones de trabajo) y para establecer y mantener al día un registro de los resultados.

Para cada actividad o sector de actividad dentro de la organización, se debe:

- a) Identificar y documentar los datos de verificación a obtener.
- b) Especificar y documentar los procedimientos de verificación a utilizar.
- c) Establecer y documentar los criterios de aceptación y las actuaciones a emprender si los resultados no son satisfactorios.

d) Evaluar y documentar la validez de la información previa a la verificación cuando se detecta una falla en el funcionamiento de los sistemas de verificación.

En el caso en que una verificación implique realizar mediciones, la organización debe llevarlas a cabo de acuerdo a lo establecido en la reglamentación vigente, o en su defecto, y cuando sea posible, criterios comúnmente aceptados.

4.7.4 El control reactivo. La organización debe establecer y mantener al día procedimientos para investigar, analizar y registrar las fallas en el SGSHO. Se debe prestar especial atención a los siguientes elementos:

- a) Incidentes.
- b) Accidentes.
- c) Enfermedades profesionales (Ocupacionales).
- d) Recomendaciones o requerimientos efectuados por Organismos Oficiales.

4.7.5 Casos de no conformidad y acciones correctivas. Deben definirse las responsabilidades para iniciar una investigación y acción correctiva; si procede, ante cualquier caso de no conformidad con los requisitos especificados.

La investigación debe reflejar la importancia del suceso que se está investigando, debiendo concentrarse los mayores esfuerzos en aquellos sucesos que pueden implicar lesiones significativas, enfermedades profesionales (Ocupacionales) o pérdidas.

La organización debe establecer y mantener actualizados los procedimientos para:

- a) Determinar la causa.
- b) Elaborar un plan de actuación.
- c) Tomar medidas preventivas en un nivel adaptado a los riesgos observados.
- d) Aplicar controles que garanticen la eficiencia de las posibles medidas preventivas.

- e) Registrar todo cambio de los procedimientos que resulte de las acciones correctivas.

4.8 Registros de la prevención y control de riesgos

La organización debe establecer y mantener actualizados procedimientos para:

- a) Demostrar la conformidad con los requisitos del sistema de prevención y control.
- b) Registrar hasta que punto se han cumplido los objetivos y metas especificados en el punto 4.6.
- c) La identificación, recolección, indexación, codificación, archivo, almacenamiento, mantenimiento y eliminación de los registros de prevención y control de riesgos.
- d) Elaborar y conservar a disposición de la Autoridad competente la documentación relativa al punto 4.5.1.
- e) Los resultados de las auditorías y revisiones (véanse puntos 4.9.1 y 4.9.2), así como los registros de formación.

Todos los registros de prevención y control de riesgos deben:

- Ser legibles e identificables con cada actividad desarrollada en la organización en la que estén implicadas la salud y seguridad de sus trabajadores.
- Almacenarse y mantenerse actualizados de forma que se puedan recuperar de inmediato y,
- Protegerse contra posibles daños, deterioros o pérdidas, estableciendo y registrando su período de retención para que puedan ser evaluados.

Deben establecerse y llevar a la práctica medidas conducentes a facilitar la disponibilidad de registros tanto para la organización como para las restantes partes interesadas.

4.9 Evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional (SGSHO)

4.9.1 Auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional. Se llevarán a cabo teniendo en cuenta lo establecido en la norma UNE 81901 EX.

4.9.1.1 Generalidades. La organización debe establecer y mantener actualizados procedimientos para el desarrollo de auditorías.

Las auditorías deben permitir examinar todos los componentes del SGSHO que han sido descritos en los puntos anteriores, comprobando la adecuada descripción e implantación.

Las auditorías se diseñan para poder determinar los siguientes elementos clave en la gestión de la salud y seguridad:

a) La Política: Su propósito, ámbito y adecuación.

b) La Organización, incluyendo al menos:

- La aceptación de responsabilidades en salud y seguridad por parte del personal directivo y lo adecuado de las disposiciones para asegurar el control.
- Lo adecuado de las disposiciones para asegurar la implicación de todos los trabajadores en los esfuerzos de salud y seguridad.
- Lo adecuado de las disposiciones para asegurar la comunicación de la política y de toda la información pertinente.
- Lo adecuado de las disposiciones para asegurar la aptitud y formación de todos los trabajadores.

c) La planificación e implantación de la política, incluyendo al menos:

- El control y dirección del programa de salud y seguridad en su conjunto.
- El establecimiento de objetivos; su suficiencia e importancia.
- La asignación de recursos para lograr los objetivos.
- El grado de cumplimiento de las medidas y su eficiencia en el control de riesgos.
- La mejora de la actuación a largo plazo, con respecto a accidentes, incidentes y enfermedades profesionales (Ocupacionales).

d) Los sistemas de medición del nivel de cumplimiento de los objetivos: Su suficiencia e importancia.

e) Los sistemas de revisión, acciones correctivas y recomendaciones.

Con esta finalidad, la organización debe establecer y mantener actualizado un plan de auditoría.

4.9.1.2 Plan de auditorías. El plan de auditoría debe abarcar al menos los siguientes puntos, según se estime conveniente:

a) Las actividades, áreas y puestos de trabajo específicos que se deben auditar.

b) La frecuencia con que se realizan las auditorías de cada actividad, área o ubicación específica. Las fechas de auditoría se deben programar teniendo en cuenta la importancia de los riesgos y la naturaleza de la actividad en cuestión, así como los resultados de las auditorías previas.

c) Las responsabilidades sobre la realización de la auditoría de cada actividad, área o puesto de trabajo específico.

d) Los requisitos del personal auditor:

- Sean independientes del área o de las actividades bajo auditoría.
- Posean conocimientos y experiencias en las disciplinas en cuestión.
- Dispongan del apoyo, cuando fuere necesario, de un conjunto más amplio de especialistas, que pueden pertenecer y no a la organización.

e) El protocolo para desarrollar la auditoría.

f) Los procedimientos para informar sobre los resultados de la auditoría.

4.9.2 Revisión del SGSHO. La dirección de la organización es responsable de llevar a cabo la revisión del sistema de gestión a intervalos apropiados, para satisfacer los requisitos de esta norma y asegurar que el sistema siga siendo eficiente. También debe aplicarse un proceso de revisión para asegurar que se cumple el compromiso de mejora continua (véase punto 4.1) mediante la actualización periódica de los objetivos (véase punto 4.5.1).

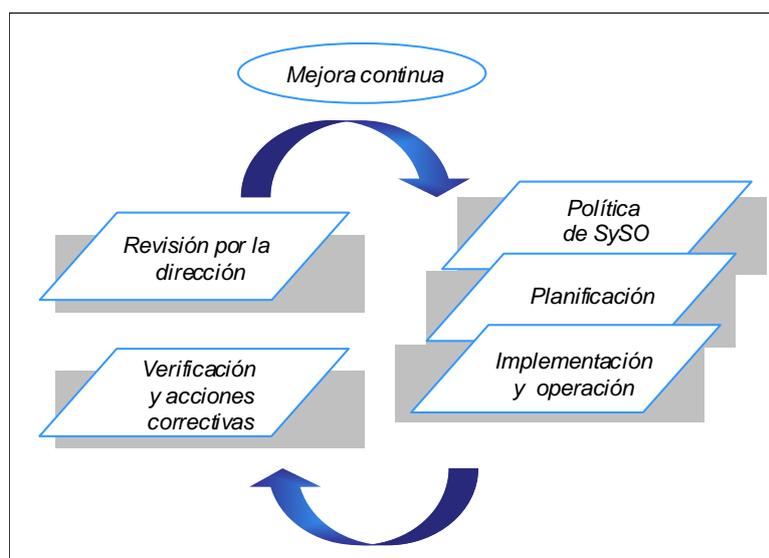
Las revisiones realizadas por la dirección deben documentarse e incluir una valoración de los resultados de las auditorías indicadas en el punto 4.9.1.

Nota: La revisión es la evaluación formal de la dirección para el mejoramiento continuo del sistema de gestión implantado a través de la modificación y actualización del propio sistema.

◆ OHSAS 18001:2007, OHSAS 18002:2008

Como se aprecia en la figura número 10, los elementos considerados por OHSAS 18001:2007 y 18002:2003, para un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, son:

Figura N° 10. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (S y SO)



Fuente: OHSAS 18001:2007

4 Requisitos del Sistema de Gestión de S y SO

4.1 Requisitos generales

La organización debe establecer, documentar, implementar, mantener y mejorar en forma continua un sistema de gestión de S y SO de acuerdo con los requisitos de esta norma OHSAS, y debe determinar cómo cumplirá estos requisitos.

La empresa debe definir y documentar el alcance del sistema de gestión de SySO.

4.2 Política de S Y SO

La alta dirección debe definir y autorizar la política de S y SO de la organización, y asegurar que, dentro del alcance definido de su sistema de gestión de S y SO, ésta:

- a) es apropiada para la naturaleza y escala de los riesgos de S y SO de la organización;
- b) incluye un compromiso con la prevención de lesiones y enfermedades y con la mejora continua en la gestión y desempeño de S y SO;
- c) incluye el compromiso de cumplir como mínimo los requisitos legales aplicables y otros requisitos que suscriba la organización, relacionados con sus peligros de S y SO.
- d) proporciona el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de S y SO.
- e) se documenta, implementa y mantiene.
- f) se comunica a todas las personas que trabajan bajo el control de la organización, con la intención de que tomen conciencia de sus obligaciones individuales de S y SO.
- g) está disponible para las partes interesadas, y
- h) se revisa periódicamente para asegurar que sigue siendo pertinente y apropiada para la organización.

4.3 Planificación

4.3.1 Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de los controles

La organización debe establecer, implementar y mantener un(os) procedimiento(s) para la continua identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de los controles necesarios.

El (los) procedimiento(s) para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos deben tener en cuenta:

- a) actividades rutinarias y no rutinarias;

b) actividades de todas las personas que tienen acceso al sitio de trabajo (incluso contratistas y visitantes):

c) comportamiento, capacidad y otros factores humanos;

d) los peligros identificados que se originan fuera del lugar de trabajo con capacidad de afectar adversamente la salud y la seguridad de las personas que están bajo el control de la organización, en el lugar de trabajo;

e) los peligros generados en la cercanía del lugar de trabajo por actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización;

NOTA 1: Puede ser más apropiado que estos peligros sean evaluados como un aspecto ambiental.

f) infraestructura, equipo y materiales en el lugar de trabajo, ya sean suministrados por la organización o por otros;

g) cambios realizados o propuestos en la organización, sus actividades o materiales;

h) modificaciones al sistema de gestión de S y SO. incluidos los cambios temporales y sus impactos sobre las operaciones, procesos y actividades;

i) cualquier obligación legal aplicable relacionada con la evaluación del riesgo y la implementación de los controles necesarios (véase también la nota del numeral 3.12);

j) el diseño de áreas de trabajo, procesos, instalaciones, maquinaria/equipos, procedimientos de operación y organización del trabajo, incluida su adaptación a las capacidades humanas.

La metodología de la organización para la identificación de peligros y evaluación del riesgo debe:

a) definirse con respecto a su alcance, naturaleza y ocurrencia, para asegurar su carácter proactivo más que reactivo; y

b) prever los medios para la identificación, priorización y documentación de los riesgos y la aplicación de los controles, según sea apropiado.

Para la gestión del cambio, la organización debe identificar los peligros y los riesgos de S y SO asociados con cambios en la organización, el sistema de gestión de S y SO o sus actividades, antes de introducir tales cambios.

La organización debe asegurar que los resultados de estas valoraciones se consideran cuando se determinan los controles.

Al determinar los controles o considerar cambios a los controles existentes, se debe contemplar la reducción de riesgos de acuerdo con la siguiente jerarquía:

- a) eliminación;
- b) sustitución;
- c) controles de ingeniería;
- d) señalización/advertencias y/o controles administrativos;
- e) equipo de protección personal.

La organización debe documentar y mantener actualizados los resultados de la identificación de peligros, evaluación de riesgos, y de los controles determinados.

La organización debe asegurarse de que los riesgos de S y SO y los controles determinados se tengan en cuenta cuando establece, implementa y mantiene su sistema de gestión de S y SO.

NOTA 2: Para mayor orientación sobre la identificación de peligros, evaluación del riesgo y determinación de controles, véase el documento OHSAS 18002.

4.3.2 Requisitos legales y otros requisitos

La organización debe establecer, implementar y mantener un(os) procedimiento(s) para la identificación y acceso a requisitos legales y de S y SO que sean aplicables a ella.

La organización debe asegurarse de que estos requisitos legales aplicables y otros requisitos que la organización suscriba se tengan en cuenta al establecer, implementar y mantener su sistema de gestión de S y SO.

La organización debe mantener esta información actualizada.

La organización debe comunicar la información pertinente sobre requisitos legales y otros requisitos, a las personas que trabajan bajo el control de la organización, y a otras partes interesadas pertinentes.

4.3.3 Objetivos y programa(s)

La organización debe establecer, implementar y mantener documentados los objetivos de S y SO en las funciones y niveles pertinentes dentro de la organización.

Los objetivos deben ser medibles, cuando sea factible, y consistentes con la política de S y SO, incluidos los compromisos con la prevención de lesiones y enfermedades, el cumplimiento con los requisitos legales aplicables y otros requisitos que la organización suscriba, y con la mejora continua.

Cuando se establecen y revisan sus objetivos, una organización debe tener en cuenta los requisitos legales y otros que la organización suscriba, y sus riesgos de S y SO. Además, debe considerar sus opciones tecnológicas, sus requisitos financieros, operacionales y comerciales, así como las opiniones de las partes interesadas pertinentes.

La organización debe establecer, implementar y mantener un(os) programa(s) para lograr sus objetivos.

El(los) programa(s) debe(n) incluir, como mínimo:

- a) la asignación de responsabilidades y autoridad para lograr los objetivos en las funciones y niveles pertinentes de la organización, y
- b) los medios y los plazos establecidos para el logro de los objetivos.

El(los) programa(s) se debe(n) revisar a intervalos regulares y planificados, y se debe(n) ajustar si es necesario, para asegurar que los objetivos se logren.

4.4 Implementación y operación

4.4.1 Recursos, funciones, responsabilidad, rendición de cuentas y autoridad

La alta dirección debe asumir la máxima responsabilidad por la S y SO y el sistema de gestión en S y SO.

La alta dirección debe demostrar su compromiso:

a) asegurando la disponibilidad de recursos esenciales para establecer, implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión de S y SO;

NOTA 1: Los recursos incluyen los recursos humanos y las habilidades especializadas, la infraestructura organizacional y los recursos tecnológicos y financieros.

b) definiendo las funciones, asignando las responsabilidades y la rendición de cuentas, y delegando autoridad, para facilitar una gestión de S y SO eficaz; se deben documentar y comunicar las funciones, las responsabilidades, la rendición de cuentas y autoridad.

La organización debe nombrar un miembro(s) de la alta dirección con responsabilidad específica en S y SO, independientemente de otras responsabilidades y con autoridad y funciones definidas, para:

a) asegurar que el sistema de gestión de S y SO se establece, implementa y mantiene de acuerdo con esta norma OHSAS;

b) asegurar que se presentan informes sobre desempeño del sistema de gestión de S y SO a la alta dirección, para su revisión, y que se usan como base para la mejora del sistema de gestión de S y SO.

NOTA 2: El representante de la alta dirección (por ejemplo, en una organización grande es un miembro de la junta directiva o del comité ejecutivo) puede delegar algunos de sus deberes a un representante de la dirección de un rango inferior, pero conservar la responsabilidad.

La identidad del representante de la alta dirección se debe informar a todas las personas que trabajan bajo el control de la organización.

Todos aquellas personas que tengan responsabilidad gerencial deben demostrar su compromiso con la mejora continua del desempeño en S y SO.

La organización debe asegurar que las personas en el lugar de trabajo asuman la responsabilidad por los aspectos de S y SO sobre los que tienen control. Includo el cumplimiento de los requisitos aplicables de S y SO de la organización.

4.4.2 Competencia, formación y toma de conciencia

La organización debe asegurar que cualquier persona que esté bajo su control ejecutando tareas que pueden tener impacto sobre la S y SO, sea competente con base en su educación, formación o experiencia, y debe conservar los registros asociados.

La organización debe identificar las necesidades de formación relacionada con sus riesgos de S y SO y su sistema de gestión de S y SO. Debe suministrar formación o realizar otras acciones para satisfacer esas necesidades, evaluar la eficacia de la formación o de la acción tomada, y conservar los registros asociados.

La organización debe establecer, implementar y mantener un(os) procedimiento(s) para hacer que las personas que trabajan bajo su control tomen conciencia de:

- a) las consecuencias de S y SO, reales y potenciales, de sus actividades laborales, su comportamiento, y los beneficios de S y SO obtenidos por un mejor desempeño personal;
- b) sus funciones y responsabilidades, y la importancia de lograr conformidad con la política y procedimientos de S y SO y con los requisitos del sistema de gestión de S y SO, incluidos los requisitos de preparación y respuesta ante emergencias (4.4.7);
- c) las consecuencias potenciales de desviarse de los procedimientos especificados.

Los procedimientos de formación deben tener en cuenta los diferentes niveles de:

- a) responsabilidad, aptitud, habilidades de lenguaje y capacidad de leer y escribir, y
- b) riesgo.

4.4.3 Comunicación, participación y consulta

4.4.3.1 Comunicación

En relación con sus peligros de S y SO y su sistema de gestión de S y SO, la organización debe establecer, implementar y mantener un(os) procedimiento(s) para:

- a) la comunicación interna entre los diferentes niveles y funciones de la organización;
- b) la comunicación con contratistas y otros visitantes en el sitio de trabajo.
- c) recibir, documentar y dar respuesta a las comunicaciones pertinentes de las partes interesadas externas.

4.4.3.2 Participación y consulta

La organización debe establecer, implementar y mantener un(os) procedimiento(s) para:

- a) la participación de los trabajadores en:
 - el adecuado involucramiento en la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles;
 - el adecuado involucramiento en la investigación de incidentes;
 - el involucramiento en el desarrollo y revisión de las políticas y objetivos de S y SO;
 - la consulta, en donde existan cambios que afectan su S y SO;
 - representación en asuntos de S y SO;

Los trabajadores deben estar informados acerca de sus acuerdos de participación, que incluyen saber quiénes son sus representantes en asuntos de S y SO.

b) la consulta con los contratistas, en donde existan cambios que afecten su S y SO.

La organización debe asegurar que las partes interesadas externas pertinentes sean consultadas acerca de asuntos relativos a S y SO, cuando sea apropiado.

4.4.4 Documentación

La documentación del sistema de gestión de S y SO debe incluir:

- a) la política y objetivos de S y SO;
- b) la descripción del alcance del sistema de gestión de S y SO;
- c) la descripción de los principales elementos del sistema de gestión de S y SO y su interacción, así como la referencia a los documentos relacionados;
- d) los documentos, incluyendo los registros exigidos en esta norma OHSAS, y
- e) los documentos, incluyendo los registros, determinados por la organización como necesarios para asegurar la eficacia de la planificación, operación y control de procesos relacionados con la gestión de sus riesgos de S y SO.

NOTA: Es importante que la documentación sea proporcional al nivel de complejidad, peligros y riesgos relacionados, y que se mantenga en la mínima requerida por eficacia y eficiencia.

4.4.5 Control de documentos

Los documentos exigidos por el sistema de gestión de S y SO y por esta norma OHSAS deben ser controlados. Los registros son un tipo especial de documento

y se deben controlar de acuerdo con los requisitos establecidos en el numeral 4.5.4.

La organización debe establecer, implementar y mantener un(os) procedimiento(s) para:

- a) aprobar los documentos con relación a su adecuación antes de su emisión;
- b) revisar y actualizar los documentos cuando sea necesario, y aprobarlos nuevamente;
- c) asegurar que se identifican los cambios y el estado de revisión actual de los documentos;
- d) asegurar que las versiones pertinentes de los documentos aplicables estén disponibles en los lugares de uso.
- e) asegurar que los documentos permanezcan legibles y fácilmente identificables;
- f) asegurar que estén identificados los documentos de origen externo determinados por la organización como necesarios para la planificación y operación del sistema de gestión de S y SO, y que su distribución esté controlada, y
- g) prevenir el uso no intencionado de documentos obsoletos, y aplicarles una identificación adecuado en el caso que se mantengan por algún propósito.

4.4.6 Control operacional

La organización debe determinar aquellas operaciones y actividades asociadas con el (los) peligro(s) identificado(s), en donde la implementación de los controles es necesaria para gestionar el (los) riesgo(s) de S y SO. Debe incluir la gestión del cambio (4.3.1).

Para esas operaciones y actividades, la organización debe implementar y mantener:

- a) los controles operacionales que sean aplicables a la organización y a sus actividades; la organización debe integrar esos controles operacionales a su sistema general de S y SO;
- b) los controles relacionados con bienes comprados, equipos y servicios;
- c) los controles relacionados con contratistas y visitantes en el lugar de trabajo;
- d) procedimientos documentados para cubrir situaciones en las que su ausencia podría conducir a desviaciones de la política y objetivos de S y SO;
- e) los criterios de operación estipulados, en donde su ausencia podría conducir a desviaciones de la política y objetivos de S y SO.

4.4.7 Preparación y respuesta ante emergencias

La organización debe establecer, implementar y mantener un(os) procedimiento(s) para:

- a) identificar el potencial de situaciones de emergencia.
- b) responder a tales situaciones de emergencia.

La organización debe responder a situaciones de emergencia reales y prevenir o mitigar consecuencias de S y SO adversas asociadas.

Al planificar su respuesta ante emergencias, la organización debe tener en cuenta las necesidades de las partes interesadas pertinentes, por ejemplo, los servicios de emergencia y los vecinos.

La organización también debe probar periódicamente su(s) procedimiento(s) de respuesta ante situaciones de emergencia, donde sea factible, involucrando las partes interesadas pertinentes cuando sea apropiado.

La organización debe revisar periódicamente y modificar cuando sea necesario, su(s) procedimiento(s) de preparación y respuesta ante emergencias, en particular después de realizar pruebas periódicas y después que se han presentado situaciones de emergencia (4.5.3).

4.5 Verificación

4.5.1 Medición y seguimiento del desempeño

La organización debe establecer, implementar y mantener un(os) procedimiento(s) para hacer seguimiento y medir regularmente el desempeño de S Y SO. Esto(s) procedimiento(s) deben prever:

- medidas cuantitativas y cualitativas apropiadas a las necesidades de la organización;
- seguimiento al grado de cumplimiento de los objetivos de S Y SO de la organización; seguimiento a la eficacia de los controles (tanto para salud como para seguridad);
- medidas proactivas de desempeño con las que se haga seguimiento a la conformidad con el (los) programa(s), controles y criterios operacionales de gestión de S y SO;
- medidas reactivas de desempeño para seguimiento de enfermedades, incidentes (incluidos los accidentes y casi-accidentes) y otras evidencias históricas de desempeño deficiente en S y SO;
- registro suficiente de los datos y los resultados de seguimiento y medición para facilitar el análisis posterior de las acciones correctivas y preventivas.

Si se requiere equipos para la medición o seguimiento del desempeño, la organización debe establecer y mantener procedimientos para la calibración y mantenimiento de tales equipos, según sea apropiado. Se deben conservar registros de las actividades de mantenimiento y calibración, y de los resultados.

4.5.2 Evaluación del cumplimiento

4.5.2.1 En coherencia con su compromiso de cumplimiento legal, (4.2c), la organización debe establecer, implementar y mantener un(os) procedimiento(s) para evaluar periódicamente el cumplimiento de los requisitos legales aplicables (4.3.2).

La organización debe mantener registros de los resultados de las evaluaciones periódicas.

NOTA: La frecuencia de la evaluación periódica puede variar para diferentes requisitos legales.

4.5.2.2 La organización debe evaluar la conformidad con otros requisitos que suscriba (4.3.2). La organización puede combinar esta evaluación con la evaluación del cumplimiento legal mencionada en el numeral 4.5.2.1 ó establecer un(os) procedimiento(s) separados.

La organización debe mantener registros de los resultados de las evaluaciones periódicas.

NOTA: La frecuencia de la evaluación periódica puede variar entre los otros requisitos que suscriba la organización.

4.5.3 Investigación de incidentes, no conformidades y acciones correctivas y preventivas

4.5.3.1 Investigación de incidentes.

La organización debe establecer, implementar y mantener un(os) procedimiento(s) para registrar, investigar y analizar incidentes, con el fin de:

- a) determinar las deficiencias de S y SO subyacentes, y otros factores que podrían causar o contribuir a que ocurran incidentes;
- b) identificar la necesidad de acción correctiva;
- c) identificar las oportunidades de acción preventiva;

d) comunicar el resultado de estas investigaciones;

Las investigaciones se deben llevar a cabo de manera oportuna.

Cualquier necesidad identificada de acciones correctivas u oportunidades de acciones preventivas se debe abordar de acuerdo con las partes pertinentes del numeral 4.5.3.2.

Los resultados de las investigaciones de incidentes se deben documentar y mantener.

4.5.3.2 No conformidad, acción correctiva y acción preventiva

La organización debe establecer, implementar y mantener un(os) procedimiento(s) para tratar la(s) no conformidad(es) real(es) y potencial(es), y tomar acciones correctivas y preventivas. El(los) procedimiento(s) debe(n) definir los requisitos para:

- a) identificar y corregir la(s) no conformidad(es), y tomar la(s) acción(es) para mitigar sus consecuencias de S y SO;
- b) investigar la(s) no conformidad(es), determinar su(s) causa(s), y tomar la(s) acción(es) con el fin de evitar que ocurran nuevamente;
- c) evaluar la necesidad de acción(es) para prevenir la(s) no conformidad(es) e implementar las acciones apropiadas definidas para evitar su ocurrencia;
- d) registrar y comunicar los resultados de la(s) acción(es) correctiva(s) y la(s) acción(es) preventiva(s) tomadas, y
- e) revisar la eficacia de la(s) acción(es) correctiva(s) y la(s) acción(es) preventiva(s) tomadas.

Cuando la acción correctiva y la acción preventiva identifican peligros nuevos o que han cambiado, o la necesidad de controles nuevos o modificados, el

procedimiento debe exigir que las acciones propuestas sean revisadas a través del proceso de evaluación del riesgo antes de su implementación.

Cualquier acción correctiva o preventiva tomada para eliminar las causas de las no conformidades reales o potenciales debe ser apropiada a las magnitud de los problemas, y proporcional al(los) riesgo(s) de S y SO encontrado(s).

La organización debe asegurar que cualquier cambio necesario que surja de la acción correctiva y de la preventiva se incluya en la documentación del sistema de gestión de S y SO.

4.5.4 Control de registros

La organización debe establecer y mantener los registros necesarios para demostrar conformidad con los requisitos de su sistema de gestión de S y SO y de esta norma OHSAS, y los resultados logrados.

La organización debe establecer, implementar y mantener un(os) procedimiento(s) para la identificación, el almacenamiento, la protección, la recuperación, la retención y la disposición de los registros.

Los registros deben ser y permanecer legibles, identificables y trazables.

4.5.5 Auditoría interna

La organización debe asegurar que las auditorías internas del sistema de gestión de S y SO se lleven a cabo a intervalos planificados para:

- a) determinar si el sistema de gestión de S y SO:
 - 1) cumple las disposiciones planificadas para la gestión de S y SO, incluidos los requisitos de esta norma OHSAS; y
 - 2) ha sido implementado adecuadamente y se mantiene; y
 - 3) es eficaz para cumplir con la política y objetivos de la organización:
- b) suministrar información a la dirección sobre los resultados de las auditorías.

El (los) programa(s) de auditorías se deben planificar, establecer, implementar y mantener por la organización, con base en los resultados de las evaluaciones de riesgo de las actividades de la organización, y en los resultados de las auditorías previas.

El (los) procedimiento(s) de auditoría se deben establecer, implementar y mantener de manera que se tengan en cuenta:

- a) las responsabilidades, competencias y requisitos para planificar y realizar las auditorías, reportar los resultados y conservar los registros asociados; y
- b) la determinación de los criterios de auditoría. su alcance, frecuencia y métodos.

La selección de los auditores y la realización de las auditorías deben asegurar la objetividad y la imparcialidad del proceso de auditoría.

4.6 Revisión por la dirección

La alta dirección debe revisar el sistema de gestión de S y SO, a intervalos definidos para asegurar su conveniencia, adecuación y eficacia continua. Las revisiones deben incluir la evaluación de oportunidades de mejora y la necesidad de efectuar cambios al sistema de gestión de S y SO, incluyendo la política y los objetivos de S y SO. Se deben conservar los registros de las revisiones por la dirección.

Los elementos de entrada para las revisiones por la dirección deben incluir:

- a) los resultados de las auditorías internas y las evaluaciones de cumplimiento con los requisitos legales aplicables y con los otros requisitos que la organización suscriba;
- b) los resultados de la participación y consulta (4.4.3);
- c) la(s) comunicación(es) pertinentes de las partes interesadas externas, incluidas las quejas;
- d) el desempeño de S y SO de la organización;
- e) el grado de cumplimiento de los objetivos;

- f) el estado de las investigaciones de incidentes, acciones correctivas y acciones preventivas;
- g) acciones de seguimiento de revisiones anteriores de la dirección.
- h) circunstancias cambiantes, incluidos los cambios en los requisitos legales y otros relacionados con S y SO, y;
- i) recomendaciones para la mejora.

Las salidas de las revisiones por la dirección deben ser coherentes con el compromiso de la organización con la mejora continua y deben incluir las decisiones y acciones relacionadas con los posibles cambios en:

- a) desempeño en S y SO;
- b) política y objetivos de S y SO;
- c) recursos, y;
- d) otros elementos del sistema de gestión de S y SO.

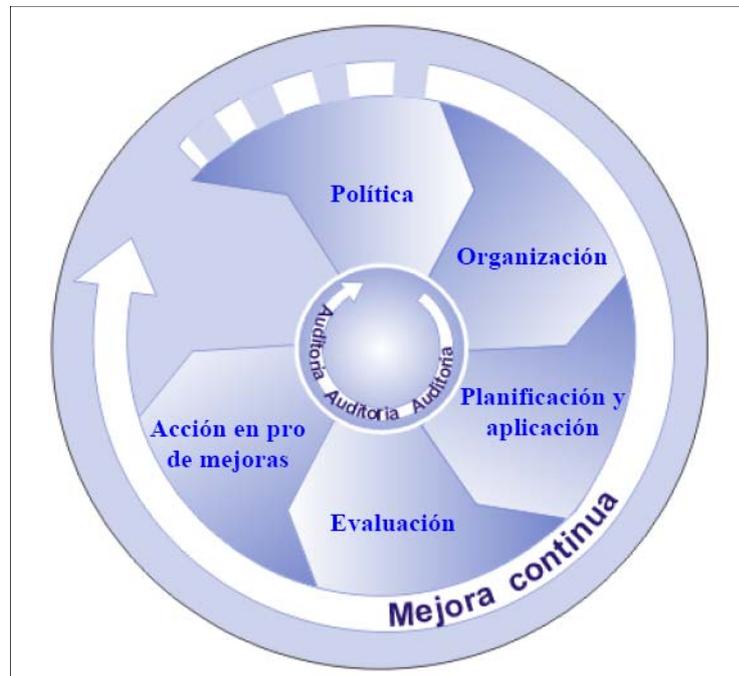
Las salidas pertinentes de la revisión por la dirección deben estar disponibles para comunicación y consulta (4.4.3).

◆ ILO-OSH 2001

La seguridad y la salud en el trabajo, incluyendo el cumplimiento de los requerimientos de la SST conforme a las leyes y reglamentaciones nacionales, son responsabilidad y deber del empleador. El empleador debería mostrar un liderazgo y compromiso firme con respecto a las actividades de SST en la organización, y debería adoptar las disposiciones necesarias para crear un sistema de gestión de la SST, que incluya los principales elementos de política, organización, planificación y aplicación, evaluación y acción en pro de mejoras.

Por su parte, las Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ILO-OSH 2001, consideran los elementos que se muestran en la figura siguiente.

Figura N° 11. Principales elementos del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo



Fuente: ILO OSH 2001

Política

3.1. Política en materia de seguridad y salud en el trabajo

3.1.1. El empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, debería exponer por escrito la política en materia de SST, que debería:

- a) ser específica para la organización y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades;
- b) ser concisa, estar redactada con claridad, estar fechada y hacerse efectiva mediante la firma o endoso del empleador o de la persona de mayor rango con responsabilidad en la organización;
- c) ser difundida y fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo;
- d) ser revisada para que siga siendo adecuada, y
- e) ponerse a disposición de las partes interesadas externas, según corresponda.

3.1.2. La política en materia de SST debería incluir, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales respecto de los cuales la organización expresa su compromiso:

- a) la protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo;
- b) el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de SST, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en SST y de otras prescripciones que suscriba la organización;
- c) la garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y alentados a participar activamente en todos los elementos del sistema de gestión de la SST;
- d) la mejora continua del desempeño del sistema de gestión de la SST.

3.1.3. El sistema de gestión de la SST debería ser compatible con los otros sistemas de gestión de la organización o estar integrado en los mismos.

3.2. Participación de los trabajadores

3.2.1. La participación de los trabajadores es un elemento esencial del sistema de gestión de la SST en la organización.

3.2.2. El empleador debería asegurar que los trabajadores, y sus representantes en materia de SST, son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de SST relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.

3.2.3. El empleador debería adoptar medidas para que los trabajadores, y sus representantes en materia de SST, dispongan de tiempo y de recursos para participar activamente en los procesos de organización, planificación y aplicación, evaluación y acción para perfeccionar el sistema de gestión de la SST.

3.2.4. El empleador debería asegurar, según corresponda, el establecimiento y el funcionamiento eficiente de un comité de SST y el reconocimiento de los representantes de los trabajadores en materia de SST de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

Organización

3.3. Responsabilidad y obligación de rendir cuentas

3.3.1. El empleador debería asumir la responsabilidad general de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y el liderazgo de las actividades de SST en la organización.

3.3.2. El empleador y los directores de mayor rango deberían asignar la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad necesarias al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del sistema de gestión de la SST, así como del logro de los objetivos pertinentes, y deberían establecerse estructuras y procedimientos a fin de:

- a) garantizar que la SST se considere una responsabilidad directa del personal directivo que es conocida y aceptada en todos los niveles;
- b) definir y comunicar a los miembros de la organización la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad de las personas que identifican, evalúan o controlan los riesgos y peligros relacionados con la SST;
- c) disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores;
- d) promover la cooperación y la comunicación entre los miembros de la organización, incluidos los trabajadores y sus representantes, a fin de aplicar los elementos del sistema de gestión de la SST en la organización;
- e) cumplir los principios de los sistemas de gestión de la SST que figuran en las directrices nacionales pertinentes, en los sistemas específicos o en programas voluntarios, según sea pertinente, que suscriba la organización;
- f) establecer y aplicar una política clara en materia de SST con objetivos medibles;

- g) adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar o controlar los riesgos y peligros relacionados con el trabajo, y promover la salud en el trabajo;
- h) establecer programas de prevención y promoción de la salud;
- i) asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en la ejecución de la política de SST;
- j) proporcionar los recursos adecuados para garantizar que las personas responsables de la SST, incluido el comité de SST, puedan desempeñar satisfactoriamente su cometido, y
- k) asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en los comités de SST, cuando existan.

3.3.3. De ser necesario debería nombrarse a una o varias personas de alto nivel de dirección con la responsabilidad, la autoridad y la obligación de rendir cuentas para:

- a) desarrollar, aplicar, examinar periódicamente y evaluar el sistema de gestión de la SST;
- b) informar periódicamente a la alta dirección sobre el funcionamiento del sistema de gestión de la SST, y
- c) promover la participación de todos los miembros de la organización.

3.4. Competencia y capacitación

3.4.1. El empleador debería definir los requisitos de competencia necesarios y deberían adoptarse y mantenerse disposiciones para que todas las personas en la organización sean competentes en todos los aspectos de sus deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud.

3.4.2. El empleador debería tener la suficiente competencia, o tener acceso a la misma, para identificar y eliminar o controlar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo, y para aplicar el sistema de gestión de la SST.

3.4.3. De conformidad con las disposiciones mencionadas en el párrafo 3.4.1, los programas de capacitación deberían:

- a) hacerse extensivos a todos los miembros de la organización, según sea pertinente;
- b) ser impartidos por personas competentes;
- c) ofrecer cuando proceda y de manera eficaz una formación inicial y cursos de actualización a intervalos adecuados;
- d) comprender una evaluación por parte de los participantes de su grado de comprensión y retención de la capacitación;
- e) ser revisados periódicamente, con la participación del comité de seguridad y salud, cuando exista, y ser modificados según sea necesario para garantizar su pertinencia y eficacia, y
- f) estar suficientemente documentados, y adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades.

3.4.4. La formación debería ofrecerse gratuitamente a todos los participantes y, cuando sea posible, organizarse durante las horas de trabajo.

3.5. Documentación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo

3.5.1. En función del tamaño y la naturaleza de las actividades de la organización, debería elaborarse y mantenerse actualizada una documentación sobre el sistema de gestión de la SST que comprenda:

- a) la política y los objetivos de la organización en materia de SST;
- b) las principales funciones y responsabilidades que se asignen en materia de SST para aplicar el sistema de gestión;
- c) los peligros y riesgos más importantes para la SST que conllevan las actividades de la organización, así como las disposiciones adoptadas para su prevención y control, y
- d) las disposiciones, procedimientos, instrucciones y otros documentos internos que se utilicen en el marco del sistema de gestión de la SST.

3.5.2. La documentación relativa al sistema de gestión de la SST debería:

- a) estar redactada con claridad y presentarse de una manera que puedan comprenderla los que tienen que utilizarla, y
- b) estar sujeta a exámenes regulares, ser revisada según sea necesario, difundirse y ponerse a disposición de todos los miembros apropiados o involucrados de la organización.

3.5.3. Los registros de SST deberían establecerse, archivarse y conservarse a nivel local, de conformidad con las necesidades de la organización. Los datos recopilados tendrían que clasificarse en función de sus características y origen, especificándose el tiempo durante el cual han de conservarse.

3.5.4. Los trabajadores deberían tener el derecho de consultar los registros relativos a su medio ambiente de trabajo y su salud, a reserva de que se respeten los requisitos de confidencialidad.

3.5.5. Los registros de SST podrían comprender:

- a) registros relativos al funcionamiento del sistema de gestión de la SST;
- b) registros de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo;
- c) registros basados en leyes o reglamentos nacionales relativos a la SST;
- d) registros relativos a los niveles de exposición de los trabajadores, la vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores, y
- e) los resultados de la supervisión activa y reactiva.

3.6. Comunicación

3.6.1. Deberían establecerse y mantenerse disposiciones y procedimientos para:

- a) recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la SST;
- b) garantizar la comunicación interna de la información relativa a la SST entre los niveles y funciones de la organización que sean apropiados, y Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo

c) cerciorarse de que las inquietudes, las ideas y las aportaciones de los trabajadores y de sus representantes sobre SST se reciban, consideren y atiendan.

Planificación y aplicación

3.7. Examen inicial

3.7.1. El sistema de gestión de la SST y las disposiciones pertinentes de la organización deberían evaluarse mediante un examen inicial, según corresponda. En el supuesto de que no exista ningún sistema de gestión de la SST, o cuando la organización sea reciente, el examen inicial debería servir de base para el establecimiento de tal sistema.

3.7.2. El examen inicial debería llevarse a cabo por personas competentes en consulta con los trabajadores y/o sus representantes, según corresponda.

Debería:

- a) identificar las prescripciones legales vigentes en materia de SST, las directrices nacionales, las directrices específicas, los programas voluntarios de protección y otras disposiciones que haya suscrito la organización;
- b) identificar, prever y evaluar los peligros y los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o la organización del trabajo;
- c) determinar si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros o controlar riesgos, y
- d) analizar los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores.

3.7.3. El resultado del examen inicial debería:

- a) estar documentado;
- b) servir de base para adoptar decisiones sobre la aplicación del sistema de gestión de la SST, y
- c) servir de referencia para evaluar la mejora continua del sistema de gestión de la SST.

3.8. Planificación, desarrollo y aplicación del sistema

3.8.1. La planificación debería apuntar a la creación de un sistema de gestión de la SST que contribuya:

- a) a cumplir, como mínimo, las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales;
- b) a fortalecer los componentes del sistema de gestión de la SST, y
- c) a mejorar continuamente los resultados de la SST.

3.8.2. Deberían adoptarse disposiciones encaminadas a conseguir una planificación adecuada y apropiada de la SST que se base en los resultados del examen inicial o de exámenes posteriores, o en otros datos disponibles. Esas disposiciones en materia de planificación deberían contribuir a la protección de la seguridad y salud en el trabajo e incluir:

- a) una clara definición, el establecimiento de prioridades y la cuantificación, de ser pertinente, de los objetivos de la organización en materia de SST;
- b) la preparación de un plan para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se definan responsabilidades y criterios claros de funcionamiento, indicándose lo que debe hacerse, quién debe hacerlo y cuándo;
- c) la selección de criterios de medición para confirmar que se han alcanzado los objetivos señalados, y
- d) la dotación de recursos adecuados, incluidos recursos humanos y financieros, y la prestación de apoyo técnico, según proceda.

3.8.3. Las disposiciones relativas a la planificación de la SST en la organización deberían abarcar el desarrollo y funcionamiento de todos los componentes del sistema de gestión de la SST mencionados en el capítulo 3 de estas directrices e ilustrados en el gráfico 2.

3.9. Objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo

3.9.1. De conformidad con una política de SST basada en el examen inicial o exámenes posteriores, tendrían que señalarse objetivos medibles en materia de SST que deberían:

- a) ser específicos para la organización, apropiados y conformes con su tamaño y con la naturaleza de las actividades;
- b) ser compatibles con las leyes y reglamentos pertinentes y aplicables, así como con las obligaciones técnicas y comerciales de la organización en relación con la SST;
- c) centrarse en la mejora continua de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores para conseguir los mejores resultados en materia de SST;
- d) ser realistas y posibles;
- e) estar documentados, y comunicarse a todos los cargos y niveles pertinentes de la organización, y
- f) evaluarse periódicamente y, de ser necesario, actualizarse.

3.10. Prevención de los peligros

3.10.1. Medidas de prevención y control

3.10.1.1. Deberían identificarse y evaluarse los peligros y los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores sobre una base continua. Las medidas de prevención y protección deberían aplicarse con arreglo al siguiente orden de prioridad:

- a) supresión del peligro/riesgo;
- b) control del peligro/riesgo en su origen, con la adopción de medidas técnicas de control o medidas administrativas;
- c) minimizar el peligro/riesgo, con el diseño de sistemas de trabajo seguro que comprendan disposiciones administrativas de control, y
- d) cuando ciertos peligros/riesgos no puedan controlarse con disposiciones colectivas, el empleador debería ofrecer equipo de protección personal, incluida ropa de protección, sin costo alguno y

debería aplicar medidas destinadas a asegurar que se utiliza y se conserva dicho equipo.

3.10.1.2. Deberían adoptarse procedimientos o disposiciones de prevención y control de los peligros/riesgos, y los mismos deberían:

- a) ajustarse a los peligros y riesgos que existan en la organización;
- b) examinarse y, de ser necesario, modificarse periódicamente;
- c) cumplir con la legislación nacional y reflejar las prácticas más adecuadas, y
- d) tener en cuenta los conocimientos más recientes, incluida la información o los informes de organizaciones como la inspección del trabajo, los servicios de seguridad y salud en el trabajo, u otros servicios, según sea necesario.

3.10.2. Gestión del cambio

3.10.2.1. Deberían evaluarse las medidas en la SST de cambios internos (tales como, cambios en la composición de la plantilla o debidos a la introducción de nuevos procesos, métodos de trabajo, estructura organizativa o adquisiciones), así como de cambios externos (por ejemplo, debidos a la modificación de leyes y reglamentos, a fusiones organizativas, o a la evolución de los conocimientos en el campo de la SST y de la tecnología), y deberían adoptarse las medidas de prevención adecuadas antes de introducirlos.

3.10.2.2. Tendría que procederse a una identificación de los peligros y a una evaluación de los riesgos antes de introducir cualquier modificación, o de utilizar métodos, materiales, procesos o maquinaria nuevos. Esta evaluación debería efectuarse consultando y asociando a la misma a los trabajadores y/o sus representantes, y al comité de seguridad, según el caso.

3.10.2.3. Antes de adoptar la «decisión de introducir un cambio» habría que cerciorarse de que todos los miembros interesados de la organización han sido adecuadamente informados y capacitados.

3.10.3. Prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia

3.10.3.1. Deberían adoptarse y mantenerse las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia. Estas disposiciones deberían determinar los accidentes y situaciones de emergencia que puedan producirse.

Tendrían que referirse también a la prevención de los riesgos para la SST que derivan de los mismos. Habrían de adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades y deberían:

- a) garantizar que se ofrecen la información, los medios de comunicación interna y la coordinación necesarios a todas las personas en situaciones de emergencia en el lugar de trabajo;
- b) proporcionar información y comunicarse a las autoridades competentes interesadas, la vecindad y los servicios de intervención en situaciones de emergencia;
- c) ofrecer servicios de primeros auxilios y asistencia médica, de extinción de incendios y de evacuación a todas las personas que se encuentren en el lugar de trabajo, y
- d) ofrecer información y formación pertinentes a todos los miembros de la organización, en todos los niveles, incluidos ejercicios periódicos de prevención de situaciones de emergencia, preparación y métodos de respuesta.

3.10.3.2. Tendrían que establecerse medios de prevención de situaciones de emergencia, preparación y respuesta en colaboración con servicios exteriores de emergencia y otros organismos, de ser posible.

3.10.4. Adquisiciones

3.10.4.1. Deberían establecerse y mantenerse procedimientos a fin de garantizar que:

- a) se identifiquen, evalúen e incorporen en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero disposiciones relativas al

cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de seguridad y salud;

b) se identifiquen las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de SST antes de la adquisición de bienes y servicios, y

c) se tomen disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.

3.10.5. Contratación

3.10.5.1. Deberían adoptarse y mantenerse disposiciones a fin de garantizar que se apliquen las normas de SST de la organización, o cuando menos su equivalente, a los contratistas y sus trabajadores ocupados en la organización.

3.10.5.2. Las disposiciones relativas a los contratistas ocupados en el lugar de trabajo de la organización deberían:

a) incluir procedimientos para la evaluación y la selección de los contratistas;

b) establecer medios de comunicación y de coordinación, eficaces y permanentes entre los niveles pertinentes de la organización y el contratista antes de iniciar el trabajo. Se incluyen en las mismas disposiciones relativas a la notificación de los peligros y de las medidas adoptadas para prevenirlos y controlarlos;

c) comprender disposiciones relativas a la notificación de lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo que pudieran afectar a los trabajadores del contratista en su actividad para la organización;

d) fomentar en el lugar de trabajo una concienciación de la seguridad y de los riesgos para la salud, e impartir capacitación al contratista o a los trabajadores de este último, antes o después de que comience el trabajo, según sea necesario;

- e) supervisar periódicamente la eficiencia de las actividades de SST del contratista en el lugar de trabajo, y
- f) garantizar que el/los contratista(s) cumple(n) los procedimientos y disposiciones relativos a la SST.

Evaluación

3.11. Supervisión y medición de los resultados

3.11.1. Tendrían que elaborarse, establecerse y revisarse periódicamente procedimientos para supervisar, medir y recopilar con regularidad datos relativos a los resultados de la SST. Deberían definirse en los diferentes niveles de la gestión la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad en materia de supervisión.

3.11.2. La selección de indicadores de eficiencia debería adecuarse al tamaño de la organización, la naturaleza de sus actividades y los objetivos de la SST.

3.11.3. Habría de considerarse la posibilidad de recurrir a mediciones, tanto cualitativas como cuantitativas, adecuadas a las necesidades de la organización, y éstas deberían:

- a) basarse en los peligros y riesgos que se hayan identificado en la organización, las orientaciones de la política de SST y los objetivos de la SST, y
- b) fortalecer el proceso de evaluación de la organización, incluido el examen de la dirección.

3.11.4. La supervisión y la medición de los resultados deberían:

- a) utilizarse como medio para determinar en qué medida se cumplen la política y los objetivos de SST y se controlan los riesgos;
- b) incluir una supervisión tanto activa como reactiva, y no fundarse únicamente en estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y
- c) incluirse en un registro.

3.11.5. La supervisión debería:

- a) prever el intercambio de información sobre los resultados de la SST;
- b) aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces;
- c) servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos, y el sistema de gestión de la SST.

3.11.6. La supervisión activa debería comprender los elementos necesarios para establecer un sistema proactivo e incluir:

- a) la supervisión del cumplimiento de planes específicos, de los criterios de eficiencia establecidos y de los objetivos fijados;
- b) la inspección sistemática de los sistemas de trabajo, las instalaciones, la fábrica y el equipo;
- c) la vigilancia del medio ambiente de trabajo, incluida la organización del trabajo;
- d) la vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de una vigilancia médica o de un seguimiento médico apropiados de los trabajadores con miras a un diagnóstico precoz de señales o síntomas de daños para la salud con el fin de averiguar la eficacia de las medidas de prevención y control, y
- e) el cumplimiento de la legislación y los reglamentos nacionales aplicables, los convenios colectivos y otras obligaciones que suscriba la organización.

3.11.7. La supervisión reactiva debería abarcar la identificación, la notificación y la investigación de:

- a) lesiones, enfermedades, dolencias relacionadas con el trabajo (incluida la vigilancia de las ausencias acumuladas por motivo de enfermedad) e incidentes;
- b) otras pérdidas, por ejemplo, daños a la propiedad;
- c) deficiencias en las actividades de seguridad y salud y otros fallos en el sistema de gestión de la SST, y

d) los programas de rehabilitación y de recuperación de la salud de los trabajadores.

3.12. Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud

3.12.1. La investigación del origen y causas subyacentes de los incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades debería permitir la identificación de cualquier deficiencia en el sistema de gestión de la SST y estar documentada.

3.12.2. Esas investigaciones deberían ser llevadas a cabo por personas competentes, con una participación apropiada de los trabajadores y sus representantes.

3.12.3. Los resultados de tales investigaciones deberían comunicarse al comité de seguridad y salud, cuando exista, y el comité debería formular las recomendaciones pertinentes que estime oportunas.

3.12.4. Los resultados de la investigación, además de las recomendaciones del comité de seguridad y salud, deberían comunicarse a las personas competentes para que tomen disposiciones correctivas, incluirse en el examen que realice la dirección y tomarse en consideración en las actividades de mejora continua.

3.12.5. Las medidas correctivas resultantes de estas investigaciones deberían aplicarse con el fin de evitar que se repitan los casos de lesión, dolencia, enfermedad o incidente relacionados con el trabajo.

3.12.6. Los informes elaborados por organismos de investigación externos como los servicios de inspección del trabajo y las instituciones de seguro social deberían considerarse de la misma manera que las investigaciones internas a los efectos de la adopción de decisiones, respetándose los requisitos de confidencialidad.

3.13. Auditoría

3.13.1. Han de adoptarse disposiciones sobre la realización de auditorías periódicas con miras a comprobar que el sistema de gestión de la SST y sus

elementos se han puesto en práctica y que son adecuados y eficaces para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los incidentes.

3.13.2. Convendría desarrollar una política y un programa de auditoría que comprenda una definición de la esfera de competencia del auditor, el alcance de la auditoría, su periodicidad, su metodología y la presentación de informes.

3.13.3. La auditoría comprende una evaluación del sistema de gestión de la SST en la organización, de sus elementos o subgrupos de elementos, según corresponda. La auditoría debería abarcar:

- a) la política de SST;
- b) la participación de los trabajadores;
- c) la responsabilidad y obligación de rendir cuentas;
- d) la competencia y la capacitación;
- e) la documentación del sistema de gestión de la SST;
- f) la comunicación;
- g) la planificación, desarrollo y puesta en práctica del sistema;
- h) las medidas de prevención y control;
- i) la gestión del cambio;
- j) la prevención de situaciones de emergencia y la preparación y respuesta frente a dichas situaciones;
- k) las adquisiciones;
- l) la contratación;
- m) la supervisión y medición de los resultados;
- n) la investigación de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud;
- o) la auditoría;
- p) los exámenes realizados por la dirección;
- q) la acción preventiva y correctiva;
- r) la mejora continua, y

s) cualesquiera otros criterios de auditoría o elementos que se consideren oportunos.

3.13.4. En las conclusiones de la auditoría debería determinarse si la puesta en práctica del sistema de gestión de la SST, de sus elementos o subgrupos de elementos:

- a) es eficaz para el logro de la política y objetivos de SST de la organización;
- b) es eficaz para promover la plena participación de los trabajadores;
- c) responde a las conclusiones de evaluaciones de los resultados de la SST y de auditorías anteriores;
- d) permite que la organización pueda cumplir las leyes y reglamentos nacionales, y
- e) alcanza las metas de mejora continua y mejores prácticas de SST.

3.13.5. Las auditorías deberían llevarse a cabo por personas competentes que pueden estar o no estar vinculadas a la organización y que son independientes respecto de la actividad objeto de la auditoría.

3.13.6. Los resultados y conclusiones de la auditoría tendrían que comunicarse a las personas competentes para adoptar medidas correctivas.

3.13.7. La consulta sobre la selección del auditor y sobre todas las fases de la auditoría del lugar de trabajo, incluido el análisis de los resultados de la misma, requiere la correspondiente participación de los trabajadores.

3.14. Examen realizado por la dirección

3.14.1. Los exámenes de la dirección deberían:

- a) evaluar la estrategia global del sistema de gestión de la SST para determinar si se consiguen los resultados esperados en los objetivos previstos;
- b) evaluar la capacidad del sistema de gestión de la SST para satisfacer las necesidades globales de la organización y de las partes interesadas en la misma, incluidos sus trabajadores y las autoridades normativas;

- c) evaluar la necesidad de introducir cambios en el sistema de gestión de la SST, incluyendo la política de SST y sus objetivos;
- d) identificar qué medidas son necesarias para resolver en su momento cualquier deficiencia, incluida la adaptación de otros aspectos de la estructura de la dirección de la organización y de la medición de los resultados;
- e) presentar los antecedentes necesarios para la dirección, incluida información sobre la determinación de las prioridades, en aras de una planificación útil y de una mejora continua;
- f) evaluar los progresos conseguidos en el logro de los objetivos de la SST y en las medidas correctivas, y
- g) evaluar la eficacia de las actividades de seguimiento con base en exámenes anteriores de la dirección.

3.14.2. La frecuencia y alcance de los exámenes periódicos del sistema de gestión de la SST realizados por el empleador o el directivo de mayor responsabilidad para rendir cuentas deberían definirse en función de las necesidades y situación de la organización.

3.14.3. El examen realizado por la dirección debería tomar en consideración:

- a) los resultados de las investigaciones de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes y de las actividades de supervisión, medición y auditoría, y
- b) los insumos internos y externos y cambios adicionales, incluidos cambios organizativos, que puedan afectar al sistema de gestión de la SST.

3.14.4. Las conclusiones del examen realizado por la dirección deberían registrarse y comunicarse oficialmente:

- a) a las personas responsables del/de los elemento(s) pertinente(s) del sistema de gestión de la SST para que puedan adoptar las medidas oportunas; y
- b) al comité de seguridad y salud, los trabajadores y sus representantes.

Acción en pro de mejoras

3.15. Acción preventiva y correctiva

3.15.1. Deberían tomarse y aplicarse disposiciones relativas a la adopción de medidas preventivas y correctivas con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia del sistema de gestión de la SST, de las auditorías y de los exámenes realizados por la dirección. Tales medidas deberían versar sobre:

- a) la identificación y análisis de las causas profundas de las disconformidades con las normas pertinentes de SST y/o las disposiciones del sistema de gestión de la SST, y
- b) la adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas, incluidos los cambios en el propio sistema de gestión de la SST.

3.15.2. Cuando la evaluación del sistema de gestión de la SST u otras fuentes muestren que las medidas de prevención y protección relativas a peligros y riesgos son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, éstas deberían someterse a la jerarquía competente en materia de medidas de prevención y control para que las complete y documente según corresponda y sin dilación.

3.16. Mejora continua

3.16.1. Deberían adoptarse y mantenerse disposiciones para la mejora continua de los elementos pertinentes del sistema de gestión de la SST y de este sistema en su conjunto. Estas disposiciones deberían tener en cuenta:

- a) los objetivos de SST de la organización;
- b) los resultados de las actividades de identificación y evaluación de los peligros y de los riesgos;
- c) los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia;
- d) la investigación de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías;
- e) los resultados del examen realizado por la dirección;

- f) las recomendaciones presentadas por todos los miembros de la organización en pro de mejoras, incluyendo el comité de seguridad y salud, cuando exista;
- g) los cambios en las leyes y reglamentos nacionales, acuerdos voluntarios y convenios colectivos;
- h) la información pertinente nueva, y
- i) los resultados de los programas de protección y promoción de la salud.

3.16.2. Los procedimientos y los resultados de la organización en el campo de la seguridad y la salud deberían compararse con otros para mejorar su eficiencia.

3. Objetivo Específico 3

Describir la situación actual de la UCAB en materia de seguridad y salud ocupacional, considerando la normativa vigente

A partir de la Reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), se ha visto en la necesidad de adecuarse al nuevo marco legal-laboral que supone tal disposición, por ello, en el 2006 se crea la Dirección de Seguridad y Salud, unidad dependiente del Vicerrectorado Administrativo.

Es importante destacar que aunque la Dirección de Seguridad y Salud fue creada previa promulgación del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, algunas de sus funciones administrativas eran desempeñadas por la Dirección de Recursos Humanos, manteniéndose en la actualidad esta situación.

Dada la estructura de la UCAB, se realizó el proceso de postulación y elección de los representantes de los trabajadores, en el mes de abril 2011, cuando se eligieron 9 Delegados de Prevención, representando a los trabajadores entre sus tres nóminas: empleados y obreros, profesionales y docentes.

La constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral se llevó a cabo en el mes de junio y a principios del mes de julio 2011 ya estaba registrado ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).

- **Cuestionario de Cumplimiento Legal-Laboral**

Para la presente investigación, y a fin de verificar el cumplimiento de la Universidad Católica Andrés Bello, se aplicó el Cuestionario de Cumplimiento Legal elaborado por Monsanto (2008) (Ver Anexo N° 1), considerando aquellas obligaciones patronales relativas a la materia legal-laboral que aplican a una organización.

Para determinar el grado de cumplimiento de los requerimientos de las variables establecidas en el “Cuestionario de Cumplimiento Legal”, a través de un juicio de expertos, se consideró la siguiente escala de valoración para el momento de la aplicación del instrumento:

Tabla N° 14: Escala Valorativa para el Diagnóstico Organizacional

Escala Valorativa	
SÍ	NO
100	0

Fuente: Monsanto (2008)

Siendo el máximo de la puntuación posible: *Ocho Mil* (8.000); en razón de los *Ochenta* (80) ítems que componen el referido cuestionario, teniendo cada uno como valor máximo *Cien* (100) puntos.

Mientras que, a propósito de realizar la evaluación específica de la gestión de la empresa; en función de la información obtenida mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos, la misma se determinó por medio de la escala apreciativa siguiente:

Tabla No. 15: Escala Cualitativa para el Diagnóstico Organizacional

Escala Cualitativa			
Intervalos (%)			
0 - 25	26 - 50	51 - 75	76 -100
Deficiente	Regular	Bueno	Excelente

Fuente: Monsanto (2008)

Donde es importante destacar que el valor de cinco mil (5.500) puntos obtenidos, equivalen a un cumplimiento del sesenta y ocho con setenta y cinco por ciento (68,75%)

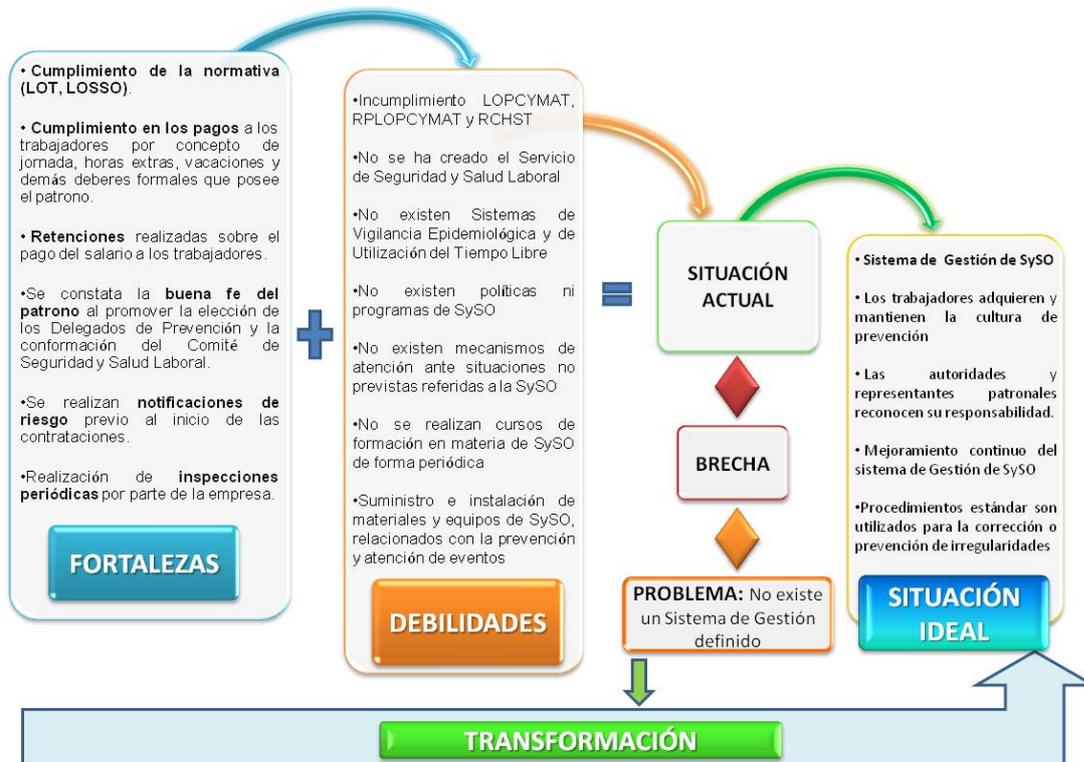
de las obligaciones patronales previstas en el “Cuestionario de Cumplimiento Legal”; razón que explica el desempeño cualitativo determinado como “Buena” de acuerdo a la tabla apreciativa; en la cual se ubican Cuatro (4) categorías, de acuerdo a Cuatro (4) intervalos de Veinticinco por ciento (25%) de amplitud, cada uno.

Resultados del diagnóstico

De acuerdo a la evaluación y análisis realizado al momento de la aplicación del “Cuestionario”, la gestión de la UCAB respecto a la SySO es considerada como “Buena”, dado que obtuvo una calificación del sesenta y ocho con setenta y cinco por ciento (68,75%), según la escala cualitativa definida para tal fin.

Con el propósito de resumir los elementos que fueron reflejados en el análisis y que conforman, tanto el estado real como el ideal de la SySO en la UCAB, sobre la base del problema observado se desarrolló un análisis tipo Campo de Acción, el cual se presenta en la figura siguiente.

Figura N° 12 Campo de acción desarrollado estudio del problema



Fuente: Elaboración propia (2012)

CAPÍTULO VI. LA PROPUESTA

MODELO DE SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA LA UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

En el presente capítulo se presenta la propuesta del modelo de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional diseñado para la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). A partir de este modelo, se proponen consideraciones y requisitos específicos para el Sistema de Gestión, con lo que se da cumplimiento al objetivo general de este Trabajo Especial de Grado. Para el desarrollo de este modelo fueron tomados en consideración los hallazgos del análisis expuesto en los capítulos anteriores.

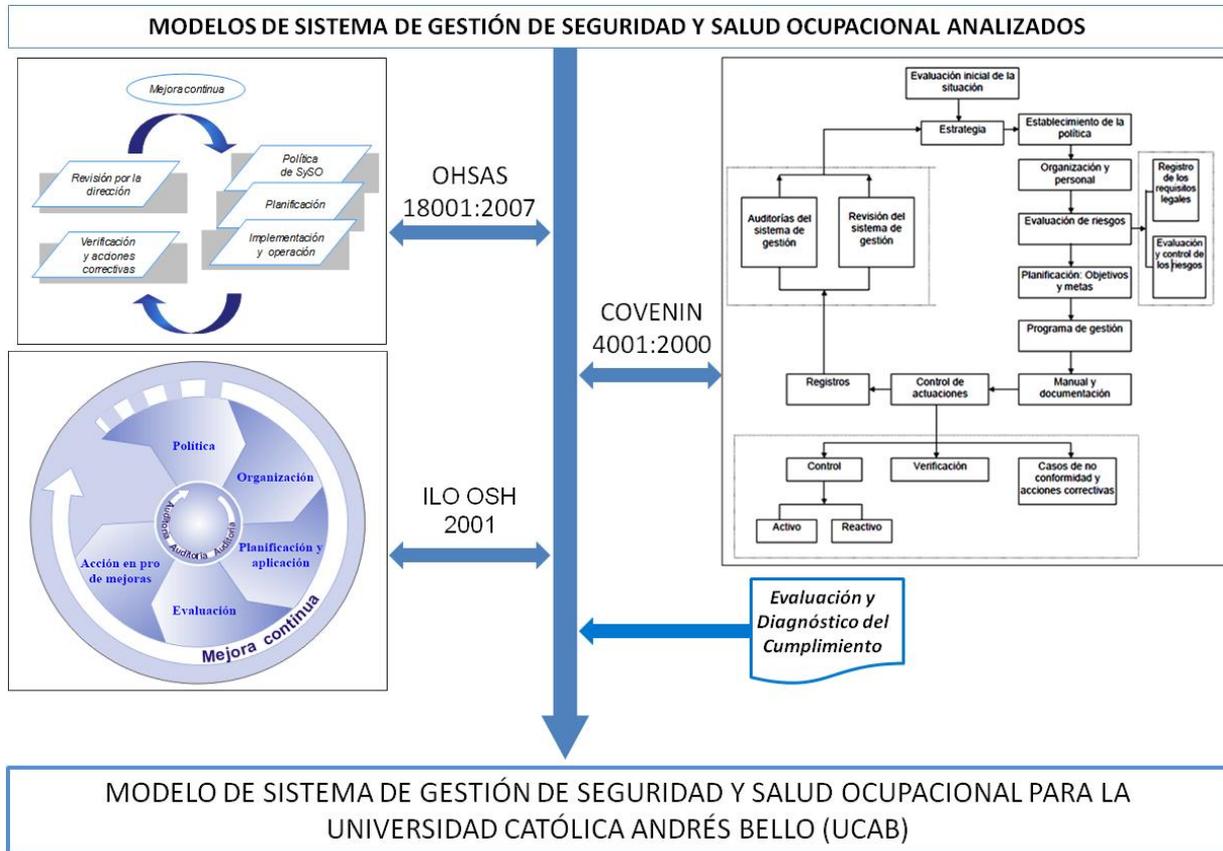
1. Objetivo Específico 4

Establecer los elementos operativos de un modelo de sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la UCAB, de acuerdo a la normativa vigente.

Considerando que la UCAB necesita gestionar eficazmente sus sistemas, haciéndolos compatibles entre sí, de manera tal que se permita establecer objetivos alineados a la visión estratégica de la Universidad, de los sistemas y de los procesos, para facilitar la toma de decisiones y potenciar la gestión de la calidad en la organización, es necesario determinar un Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional que considere los intereses particulares de la UCAB en relación al tema, ya que, a pesar de que las normas técnicas correspondientes a la gestión de la seguridad y salud laboral ofrecen ciertas similitudes, no señalan una metodología común para el desarrollo de un sistema que integre: la adecuación de la empresa al marco legal, a su sistema de gestión de la calidad y a las “mejores prácticas” de seguridad y salud ocupacional, igual al que se pretende proponer.

El modelo propuesto, es el resultado de integrar los enfoques de sistemas de gestión de acuerdo a las OHSAS 18001, ILO-OSH 2001 y las COVENIN 4001.

Figura N° 13. Integración de modelos de Sistemas de Gestión de SySO en el desarrollo de la investigación



Fuente: Elaboración propia (2012)

De acuerdo al análisis realizado, se presenta una propuesta que refuerza aspectos de la actual gestión de seguridad y salud laboral, consolidando aquellos aspectos determinados como “fortalezas” dentro del proceso y que se encuentran reflejados en las bases legales y normativas ya mencionadas en capítulos anteriores. Tal es el caso del cumplimiento de lo establecido por la Ley Orgánica del Trabajo, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, la promoción de la seguridad y la salud ocupacional por parte de la UCAB, la regularidad de actividades de inspección, entre otros.

De igual manera, en esta propuesta no sólo se reafirma como elemento indispensable para el mejoramiento continuo de la gestión de la UCAB, la evaluación constante y particular de cada acción relacionada con la seguridad y la salud ocupacional, si no se

presenta una estructura particular, adaptada al contexto organizacional de la UCAB, para el cumplimiento de este objetivo.

1.1 Justificación de la Propuesta

Esta propuesta encuentra su justificación en los resultados de la aplicación del cuestionario de cumplimiento a la UCAB, en cuanto a variables de importancia dentro de la seguridad y la salud ocupacional. Los resultados del diagnóstico reflejan la necesidad de la UCAB de establecer mecanismos que, como mínimo, le permitan cumplir con lo previsto en las regulaciones nacionales.

La situación actual describe, por un lado, la disposición de la Universidad Católica Andrés Bello para que se cumpla y fomente con lo dictado en regulaciones y normativas acerca de ambientes de trabajo seguros y saludables, pero por el otro lado, se presentan acciones en materia de seguridad y salud ocupacional sin integración con la estructura organizacional, así como elementos aislados que requieren de una gestión eficiente, eficaz y oportuna para que la UCAB pueda tener trabajadores e instalaciones más sanas y seguras.

Esta investigación lo que busca es facilitar las directrices para que la UCAB integre sus sistemas de gestión. La orientación que se proporcionará se refiere al sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, aunque pueda aplicarse a otros sistemas de gestión que existan o se creen en la organización.

Es por ello que la presente propuesta garantiza a la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), la implementación de un enfoque sistemático para la gestión de la seguridad y salud ocupacional y, directrices específicas para el cumplimiento de lo establecido en la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial, así como en normativas nacionales e internacionales.

1.2 Objetivos de la Propuesta

Esta propuesta tiene como objetivo principal, la adopción, por parte de la Universidad Católica Andrés Bello, de una gestión enfocada en las necesidades detectadas a través del presente estudio, relacionadas con la seguridad y salud laboral dentro de las instalaciones de la Universidad.

Más específicamente el modelo persigue como objetivos:

- Introducir el enfoque de sistema para el mejoramiento de la SySO, tanto de las personas como de las instalaciones de la UCAB. El mismo permite que la responsabilidad y el aporte de cada actor que interviene en el modelo tengan un fin común, la obtención de un mejor ambiente de trabajo, seguro y saludable.
- Establecer directrices claras para los miembros de la comunidad Ucabista (trabajadores, representantes patronales, contratistas, entre otros). De esta manera se persigue fortalecer el compromiso de estos miembros con el cumplimiento de las regulaciones y normativas en el área de la SySO.
- Definir el papel que, la política y los programas de SySO, tienen dentro del sistema de gestión. En tal sentido, se muestra la interacción entre tales elementos con los demás actores del sistema y se define la forma en la cual estos deben ser administrados o implementados.
- Establecer la autoevaluación de los procesos como clave para la identificación oportuna de condiciones deficientes en el área de SySO.

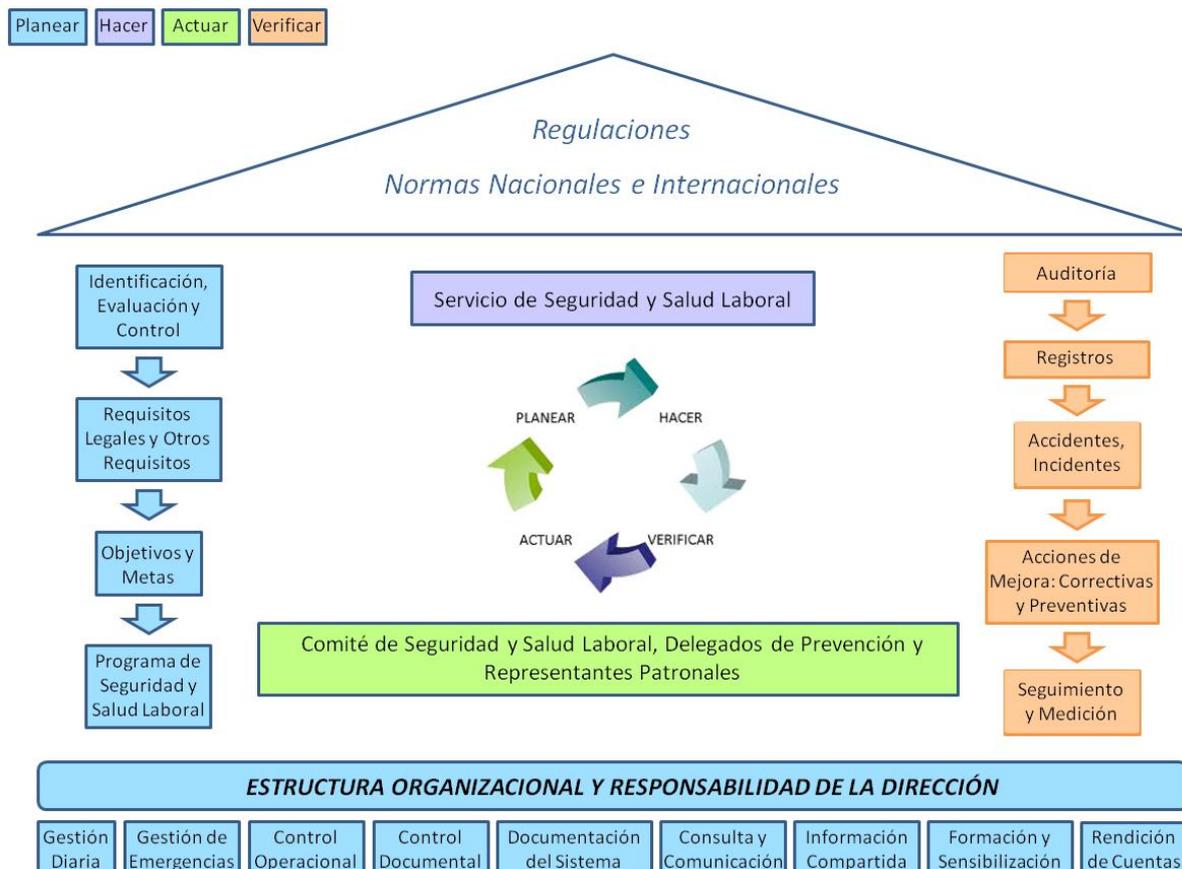
1.3 Fundamentación de la Propuesta

La propuesta se basa fundamentalmente en los modelos de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional propuestos en las normas ILO-OSH, OHSAS y COVENIN. Asimismo, atiende a lo establecido en la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial, identificándose lo establecido en esas regulaciones no sólo como aspectos de fiel cumplimiento sino como oportunidades de mejora.

1.4 Estructura de la Propuesta

Basados en la necesidad de aumentar la eficacia y la eficiencia operativa de todo lo relacionado con la seguridad y salud ocupacional en la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), y tomando como elementos de partida los modelos establecidos por las normas ILO-OSH, OHSAS y COVENIN; se desarrollan a continuación una serie de elementos operativos que pretenden servir de directrices a las unidades relacionadas con la gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa, a propósito de desarrollar una estrategia común para el cumplimiento de los objetivos relacionados con SySO, así como garantizar el cumplimiento de los deberes formales de la organización, en relación a su adecuación al marco legal-laboral que rige la materia en Venezuela, e impulsar una cultura de prevención de riesgos en el trabajo.

Figura N° 14. Modelo propuesto de un Sistema de Gestión de SySO



Fuente: Elaboración propia (2012)

El modelo propuesto define como fin último el cumplimiento de las regulaciones relacionadas con la Seguridad y Salud Ocupacional en Venezuela, así como también, la normativa nacional (COVENIN) e internacional (ILO-OSH y OHSAS), de los cuales se desprenden los criterios referidos a continuación y que han sido colocados en la parte superior del modelo.

El cumplimiento encuentra su apoyo en dos grandes grupos de procesos, la planificación y la autoevaluación, elementos que por su relevancia para el éxito del sistema de gestión, han sido introducidos como pilares del modelo.

Dentro de los procesos de la planificación se encuentran:

1. Identificación, evaluación y control.

El Sistema de Gestión se basará en la definición y gestión de los procesos, lo que implica el desglose de las actividades de la organización, estableciendo la secuencia correcta y la adecuada interacción que puede existir entre ellas y en el estudio y tratamiento de las mismas con el fin de obtener un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

El análisis, evaluación y control de los riesgos de una organización debe realizarse dentro de la fase de planificación, de forma sistemática, o al menos, previamente a la implantación del sistema de gestión, no se trata de diseñar cómo se debe realizar la operación sino determinar las condiciones previas que deben existir para realizar el trabajo, con garantías para la salud y la seguridad de los trabajadores.

Algunas de las actividades que se realizarán en esta fase son: identificación de riesgos; identificación de los trabajadores expuestos; estimación cuantitativa o cualitativa del riesgo; análisis de la posibilidad de eliminación o reducción; decisión sobre las acciones a tomar; entre otros.

2. Requisitos legales y otros.

La organización planificará los procedimientos necesarios para la identificación, evaluación continua y control de requisitos legales y de otra índole, de manera que

puedan ser comunicados y entendidos por toda la organización y las partes interesadas, a fin de facilitar su cumplimiento.

3. Objetivos y Metas.

La organización establecerá, implementará, mantendrá y documentará los compromisos de mejora incluyendo lo relativo a la SySO. Esta declaración de mejora expresada por la dirección debe materializarse estableciendo unos objetivos a alcanzar en periodos determinados, los cuales se expanden en cascada, para poder llegar a toda la organización, señalando para cada uno de ellos las metas concretas a alcanzar en relación con los objetivos totales.

La falta de cumplimiento de cualquiera de estos objetivos dará lugar a revisión de los procedimientos, con una responsabilidad directa de los implicados en el proceso correspondiente y la aplicación de acciones correctivas o preventivas según se determine.

4. Programa de Seguridad y Salud Laboral.

La organización establecerá, implementará, mantendrá y documentará el programa de seguridad y salud laboral, con los subprogramas necesarios, los responsables en las funciones y niveles pertinentes, los medios y el cronograma para alcanzar los objetivos, así como el compromiso de mejora continua.

El contenido del programa se realizará de acuerdo a lo especificado en el anexo N° 2: Elementos Básicos Modelo de Sistema de SySO.

5. Estructura Organizacional y Responsabilidad de la Dirección.

La estructura de la organización, especialmente lo referido a la definición de las funciones principales y en especial a las relacionadas con las funciones de seguridad y salud ocupacional, integrada a la responsabilidad de la dirección, debe ser parte de la base del modelo. Esta estructura permitirá que las condiciones de mejoras y aspectos que deban ser ejecutados y controlados, tengan un responsable, previsto desde el proceso de planificación.

La definición de responsabilidades se realizará de acuerdo a lo especificado en el anexo N° 2: Elementos Básicos Modelo de Sistema de SySO.

6. Bases del Sistema:

La base de este modelo de sistema no sólo fortalece el modelo propuesto sino que representan condiciones necesarias para el desempeño esperado dentro de la organización:

- a. **Gestión Diaria.** El dinamismo de las actividades de la organización y las cambiantes necesidades en materia de SySO hacen obligatorio el establecimiento de una gestión basada en el control y dirección diarios de actividades. Sólo así se puede recabar información valiosa en el momento oportuno, así como la atención de eventos no previstos.
- b. **Gestión de Emergencias.** Se debe establecer una gestión basada en la prevención y reducción de los impactos de situaciones de emergencias asociados a los trabajadores; la formulación, mantenimiento y adecuación de planes de emergencia, así como las respuestas ante posibles emergencias que impliquen a trabajadores, individual o grupalmente.
- c. **Control Operacional.** Es necesario establecer una gestión que garantice la identificación de las operaciones y actividades que están asociadas con los aspectos de SySO, así como el seguimiento y medición de las variaciones en actividades que puedan afectar el comportamiento o desempeño de indicadores de SySO; además de establecer un Plan de Control ante las operaciones vinculadas con la Seguridad y Salud Laboral.

Los procedimientos de control y verificación deberían abarcar todos los servicios, actividades y procesos, que tengan o pudieran tener (si no estuviesen controlados) una influencia significativa (directa o indirecta) sobre la seguridad y salud ocupacional.

- d. **Control Documental.** Es necesario garantizar que los documentos del sistema de gestión a los que el personal tiene acceso son los vigentes y

correctos. Para conseguirlo, deberán aprobarse por el personal designado para ello y existirá una lista, asequible a todo el personal, en la que se indique la versión o edición vigente de cada uno de ellos. En caso de que haya que archivar por razones legales o de mercado documentos pasados de vigencia, se señalará convenientemente esta circunstancia, a fin de que nadie los confunda con los documentos vigentes.

Los cambios y modificaciones en los documentos del sistema de gestión serán realizados y aprobados por las personas o departamentos expresamente designados para ello. Los documentos revisados procurarán identificar los motivos de la última modificación.

Los registros de esta gestión son soportes escritos que recogen la información manejada sobre la SySO, material que documenta el nivel de cumplimiento de los objetivos de la organización. Los registros pueden estar soportados en sistemas informáticos, a fin de cumplir el principio establecido de “cero papeles”.

- e. **Documentación del Sistema.** El Sistema de Gestión se apoya en documentación escrita, cuya función es guiar y controlar todas las acciones para el logro de los objetivos y su propósito principal es asegurar que todo el personal de la organización como contratistas, esté utilizando los mismos procedimientos e instrucciones de trabajo en una forma consistente.

El primer documento que es preciso administrar es el Manual de Gestión, en él deben aclararse los métodos para su elaboración, revisión, aprobación, difusión y modificaciones posteriores.

- f. **Consulta y Comunicación.** Este enfoque por un lado, estimula el aporte de los trabajadores, responsables o directivos de proceso para el logro de mejoras progresivas en el sistema, y por el otro, se gestiona la información de manera que sea transmitida oportunamente pero además se controle su recepción por los diferentes interesados.

Si la implementación y mantenimiento del sistema de gestión requiere un alto convencimiento hacia las partes que interactúan dentro del sistema, se requiere de un intenso proceso de comunicación y estimulación de una cultura participativa.

La comunicación debe ser atendida con el mayor interés por parte de la dirección haciendo uso de herramientas adecuadas. Este campo debe ser objeto de análisis, con el fin de que se produzca una correcta transmisión de la información, además de establecerse un cauce vertical de información a fin de que todo el personal pueda aportar su testimonio a cualquier nivel de la organización.

- g. **Información Compartida.** El manejo de información sobre el estatus de los procesos por parte de los responsables o directivos de éstos es un elemento clave para la introducción del enfoque de sistema. Esta base sobre el trabajo en equipo, promueve el uso de diferentes canales de comunicación.
- h. **Formación y Sensibilización.** El personal que lleve a cabo funciones significativas debe poseer la adecuada competencia profesional, para lo cual se debe gestionar la selección y adaptación de las personas a los puestos de trabajo mediante contrastes entre los puestos de trabajo y las personas que han de ocuparlos.

La capacitación es un componente esencial y crítico del Sistema, se debe hacer énfasis en los elementos constituyentes del Sistema cuando se planifique el componente formativo, adiestrar sobre aspectos que fortalezcan a la organización en el conocimiento del sistema de gestión en sí mismo; no se trata de un programa de adiestramiento pasivo, los talleres y cursos deben ser ejecutados con esfuerzo propio de la organización, particularmente por parte de los sectores operativos para crear sentido de pertenencia del sistema a nivel de toda la estructura organizativa.

La organización establecerá, implementará, mantendrá y documentará los procedimientos necesarios para asegurar que los trabajadores se sensibilicen en el cumplimiento de la política, los requisitos y los procedimientos de salud y seguridad ocupacional; las consecuencias reales y potenciales de las actividades de trabajo, así como los beneficios que pueden traer las mejoras continuas; las consecuencias negativas del incumplimiento de los procedimientos, entre otros.

- i. **Rendición de Cuentas.** Se debe establecer una gestión basada en la planificación, supervisión y evaluación de la gestión y el desempeño; el propósito de la rendición de cuentas dentro de la organización, es el de facilitar, mediante el análisis de procedimientos, pautas, criterios y decisiones policiales, la discusión informada y la adopción de recomendaciones y decisiones que contribuyan a mejorar la seguridad y salud laboral de la organización, concediendo un periodo de implementación, observación y modificación o sustitución.

Este proceso se llevará a cabo tomando en cuenta la estructura organizacional y responsabilidad de la dirección mencionado en apartes anteriores.

Los procesos de evaluación comprenden:

1. **Auditoría.** Las auditorías deben realizarse a intervalos planificados, lo cual complementa las actividades de seguimiento y medición de los planes de control. Una auditoría es la comprobación de que los procedimientos cumplen los requisitos que regulan al sistema y los procesos, se llevan a cabo de acuerdo con lo definido en los procedimientos del Sistema.
2. **Registros.** Los registros de gestión son los soportes escritos que recogen los resultados de mediciones y actividades, y documentan el nivel de cumplimiento de la organización. La organización establecerá, implementará, mantendrá y documentará los procedimientos para los registros y los resultados de las auditorías y revisiones de acuerdo a las actividades realizadas.

3. **Accidentes, Incidentes.** Los procedimientos que dirigen las acciones correctivas deben centrarse en el examen de los registros de las no conformidades de las actividades relacionadas con la SySO, los accidentes e incidentes laborales, así como los correspondientes a las reclamaciones de las partes interesadas, intentando investigar y determinar las causas que los han producido, aplicando las medidas correspondientes y comprobando que han dado el resultado que se pretendía. Es por esto que el Sistema debe comprobar dentro de sus gestiones todo lo relativo a estos eventos que puedan afectar la seguridad y salud laboral.
4. **Acciones de mejora.** Una característica esencial de los sistemas de gestión es que promueven la excelencia es que todas las acciones de mejora deben de tener un carácter sistemático, no suponer una actividad esporádica que tenga su origen en un esfuerzo puntual de la dirección o en la corrección de un defecto particularmente grave, sino algo que está integrado en el sistema de gestión, que supone una actividad para todos los trabajadores y que se admite sin reparos en la exigencia del día a día.
5. **Seguimiento y medición.** Procesos de seguimiento, medición, análisis y mejora para demostrar la conformidad de las actuaciones relacionadas con la SySO, el cumplimiento del sistema y la mejora continua de los procesos. Este proceso debe incluir, no sólo la recopilación de información sino también la revisión periódica de los resultados y la generación de contramedidas sobre la base del análisis sistemático.

En el interior del modelo, en la zona central se encuentran las actividades relacionadas con la seguridad y salud laboral dentro de la organización, en las cuales participa el Servicio de Seguridad y Salud Laboral de manera activa como elemento ejecutor de las mismas. Es importante destacar que el mejoramiento está basado en la revisión de cada proceso, y que el estado ideal y demás condiciones para el correcto desempeño ya han sido establecidos por la dirección en los distintos subprocesos dentro de la planificación.

Por otra parte, la acción en cada proceso se refiere a las propuestas de mejora que deben tomar el Comité de Seguridad y Salud Laboral, Delegados de Prevención y Representantes Patronales dentro del lugar de trabajo. La evaluación de la acción resulta de mayor complejidad, por cuanto requiere de la supervisión directa de cada proceso y sobre la base del estado ideal (planificación).

Finalmente, la interacción de los diversos elementos ya descritos, permiten que tenga el lugar el mejoramiento continuo, condición principal para el sostenimiento de la seguridad y salud laboral con criterios de calidad.

A partir del Modelo propuesto se presenta la estructura de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Universidad Católica Andrés Bello, con la finalidad de proporcionar una guía metodológica para su implementación y sostenimiento. Esta estructura se apoya en las normas citadas con anterioridad (COVENIN, ILO-OSH, y OHSAS) previa adaptación de las mismas a las características organizacionales de la UCAB.

A continuación, se presenta un bosquejo de la estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), ya que el mismo se encuentra detallado en el Anexo N° 2.

- **Política de Seguridad y Salud Ocupacional**
- **Organización, implementación y operación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional**
 - Responsabilidad y obligación de rendir cuenta
 - Competencia, formación y toma de conciencia
 - Comunicación
 - Participación y consulta
 - Documentación
 - Control operacional
 - Preparación y Respuesta ante emergencias

- **Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional**
 - Examen inicial
 - Planificación, desarrollo y aplicación del sistema
 - Definición de objetivos y desarrollo de programas de seguridad y salud ocupacional
 - Identificación de peligros y evaluación de riesgos
 - Gestión del cambio
 - Adquisiciones
 - Contratación

- **Evaluación y verificación**
 - Medición y seguimiento del desempeño
 - Evaluación del cumplimiento
 - Investigación de incidentes
 - No conformidad, acción correctiva y acción preventiva
 - Mejora continua
 - Control de registros
 - Auditoría interna

- **Examen y revisión realizada por la dirección**

1.5 Factibilidad de la Propuesta

Sobre la base del estudio realizado, la adopción e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) propuesto para los procesos relativos a esta materia, no sólo se considera como una necesidad de primer orden para el cumplimiento de lo establecido en las Leyes nacionales, sino también fue determinado como factible.

Desde las perspectivas económica, técnica, y operativa es factible la creación de este sistema:

- a) Desde una perspectiva económica se utilizará mejor los recursos, evitando la duplicidad del esfuerzo y previniendo la incidencia de eventos no previstos.
- b) En lo técnico se cuenta con el personal capacitado en sistemas de gestión de SySO, un mismo marco organizativo y se dispone de un buen sistema de información.
- c) A nivel operativo, se cuenta con equipo multidisciplinario dentro del marco organizativo y la empresa cuenta con los recursos necesarios para vencer las barreras psicosociales que pueda haber como reacción para hacer factible la integración del sistema a la estructura de la organización.

2. Objetivo Específico 5: Establecer las mejores prácticas.

Para transformar las normas, citadas en las secciones anteriores de este Trabajo Especial de Grado, en prácticas efectivas que contribuyan en las actividades de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), se propuso desarrollar este objetivo para hacer énfasis en las buenas prácticas preventivas de la seguridad y la salud laboral.

Se entiende por “mejores prácticas”, toda actuación puesta en marcha en una empresa que ha sido efectiva para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo de la labor diaria, o al menos para reducir los riesgos en la misma, y que son susceptibles de servir de ejemplo a otras empresas. Las buenas prácticas en materia de SySO están muy relacionadas con las herramientas que utiliza la empresa para la gestión de la prevención, la implantación de una cultura de seguridad y la sensibilización del personal hacia estos temas fundamentales.

Sin embargo, y dado que en el ámbito de la prevención de riesgos ocupacionales existen diversos actores, se extiende este concepto de “buenas prácticas” a todos los que tienen una implicación en el diseño y promoción de actuaciones concretas, más allá de las regulaciones existentes en cada caso.

A continuación, algunas de las mejores prácticas encontradas en la investigación realizada para la presentación de este Trabajo Especial de Grado:

- Fortalecer la implicación de los empresarios y trabajadores en la mejora de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Tal participación no debe ceñirse a los mandatos y requerimientos legales expuestos en este Trabajo Especial de Grado (Delegados de Prevención, Comités de Seguridad y Salud, etc.), sino transformarse en una acción constructiva, capaz de dinamizar el ambiente relacional y de decisión de las organizaciones.
- Hacer una buena política organizacional, que ponga al trabajador en el centro de la atención, es quizás una de las mejores prácticas preventivas que pueden existir.
- Realizar la integración del Servicio de Seguridad y Salud Laboral con los diferentes departamentos de la Institución de manera que se pueda trabajar de manera coordinada y oportuna ante posibles incidentes o accidentes laborales.
- La formación juega un papel imprescindible en la creación de una nueva mentalidad en materia de seguridad y salud ocupacional.
- Con la participación activa de todos, trabajadores y autoridades, los sistemas de gestión de la SySO identificarán soluciones prácticas para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de manera continua.
- Realizar cambios en herramientas, equipos, puestos de trabajo, instalaciones, etc... con el objeto de eliminar o reducir los riesgos.
- En materia preventiva, y en general en la vida empresarial, la comunicación y la información resultan claves, y es de vital importancia que los trabajadores cuenten con unos formularios de comunicación interna, en los que pueden reflejar todo tipo de asuntos relativos a la seguridad y salud laboral, desde temas personales hasta sugerencias y solicitudes sobre los equipos de protección personal, propuestas de mejora de seguridad y otras.
- Realizar cambios en los procedimientos y métodos de trabajo para reducir los tiempos de exposición de los trabajadores a los riesgos.

- La evaluación de riesgos y la gestión efectiva de la salud y la seguridad son la clave de la prevención y reducción de la exposición de los trabajadores.
- Los riesgos se evalúan considerando todos los peligros presentes e identificando quién puede resultar dañado y de qué manera, y emprendiendo las acciones necesarias para prevenir los riesgos, empezando en primer lugar por la prevención en origen.
- La gestión de los Equipos de Protección Individual (EPI's) es otro indicador de la buena o mala salud de la prevención en una empresa. Si bien deben ser siempre la última barrera frente al riesgo, y entrar en escena sólo cuando resulte imposible adoptar medidas de protección colectiva, las condiciones de trabajo específicas de algunas actividades los convierten en fundamentales a la hora de prevenir un accidente.
- Es fundamental que, si existen laboratorios o lugares donde se utilicen químicos, se produzcan herramientas para controlar con qué producto y cómo se trabaja, por lo tanto, las fichas de seguridad proporcionadas por el fabricante o distribuidor debe ser indispensable; estas fichas reflejan todos los puntos básicos exigidos por la legislación, y se procura que estén presentes en los puntos donde se utilizan estos productos.
- Cuando en la actividad empresarial entran en juego maquinarias y equipos complejos, se precisa de una supervisión y una labor de mantenimiento planificada, constante, capaz de adelantarse a los problemas y detectarlos a tiempo. Este tipo de acciones permite mitigar o disminuir los riesgos que se puedan presentar.
- La protección colectiva debe ser siempre la primera opción a considerar a la hora de enfrentar los riesgos (pasillos, escaleras, áreas comunes, etc...)
- La coordinación de actividades empresariales es uno de los aspectos más complejos del quehacer preventivo en cualquier organización, porque implica responsabilizarse con los resultados de la gestión preventiva de las empresas

subcontratadas o colaboradoras, pero resulta fundamental a la hora de valorar las mejores prácticas en materia de seguridad y salud laboral.

- La adecuación de una política de seguridad y salud laboral que exija de los trabajadores la prevención, pero garantizando que la institución otorgue el equipamiento adecuado, es decir, partir de la base de que la empresa suministre todo cuanto esté a su alcance y a partir de ahí, trabajar en la concienciación de los trabajadores.
- Seguridad basada en el comportamiento: Programa de observaciones de seguridad, realizado por trabajadores para trabajadores, en el cual hay retroalimentación inmediata en caso de detectar actos inseguros.
- Compromiso visible y demostrado: La administración está realmente comprometida a la seguridad y hace que el personal de cualquier área se responsabilice por las actividades de seguridad, exigiendo la rendición de cuentas.
- Responsabilidad de la Línea de Mando: Cada gerente, supervisor y empleado de línea es responsable de todo lo que suceda en su área.
- Auditorias Efectivas de Seguridad (AES): La mejor forma de hacer visible el compromiso de la línea de mando por la seguridad, es ir diariamente a confirmar como está funcionando el sistema, la comprensión y la capacitación de los trabajadores, identificar y corregir actos y condiciones inseguras previniendo así lesiones. Las AES sirven para elevar la consciencia y educar a todos, trabajadores de cualquier nivel.
- Investigación / Análisis / Reporte de Accidentes e Incidentes: Todos los accidentes e incidentes deben ser investigados por mínimas que sean sus consecuencias, a través de un proceso de análisis que permita encontrar la causa raíz que lo origino por los métodos de Ishikawa, 5 porqués o diagrama de árbol, de esta forma establecer un plan de acciones concretas y realizables, que garantice su no reincidencia y desplegarlo a toda la organización para eliminar riesgos similares.

CAPITULO VII.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

Las organizaciones se diseñan tradicionalmente alrededor de especialidades funcionales tales como finanzas, recursos humanos, academia, etc., cada una con sus características diferenciadoras, su propia estrategia, conocimientos, lenguaje y cultura empresarial; estas áreas, por las mismas características de la organización, tienden a trabajar en aislamiento de las otras, y aún más cuando las personas que trabajan en ellas se les mide por el cumplimiento de objetivos funcionales y no organizacionales.

Esta investigación plantea la necesidad de impulsar cambios, a fin de comprender que una organización debe ser algo más que la suma de sus partes. Para garantizar un verdadero cambio, todas las áreas funcionales de la Universidad Católica Andrés Bello, deben estar focalizadas en la estrategia, de esta manera, sus unidades académicas y de servicio, trabajarán vinculadas a través de los objetivos comunes que se plantea la institución, sin abandonar sus propios requerimientos dentro de cada área.

En el caso particular de la seguridad y salud laboral dentro de la UCAB, se deben orientar esfuerzos en garantizar la eficacia y eficiencia de sus procesos, considerando que éstos corresponden a requisitos legales y que los retrasos y desviaciones pudiesen acarrear consecuencias importantes (económicas o no) para la organización y para las personas que la integran. Por tal motivo reviste gran importancia, la orientación de la organización hacia a la adopción de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, sin embargo, la perdurabilidad del mismo en el tiempo solo podrá ser garantizada a través de la evaluación del cumplimiento y la mejora continua.

Entre los beneficios que supone la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, destacan:

- ✓ La adecuación de la empresa al marco legal-laboral mitigando así los riesgos sancionatorios derivados de éste, y protegiendo la imagen y reconocimiento de la organización.
- ✓ Creación y consolidación de programas, políticas y normas existentes en un sistema único y común para toda la organización.
- ✓ Promoción de la protección integral de los trabajadores y de los relacionados con la empresa, en materia de seguridad y salud.
- ✓ Consolidación del valor de la gestión en materia de seguridad y salud ocupacional, en términos de: productividad, disminución de costos, mejora de los procesos internos, enfoque basado en procesos e identificación de competencias y habilidades claves.
- ✓ Fortalecimiento y promoción del aprendizaje continuo.
- ✓ Promoción del pensamiento sistémico.
- ✓ Evaluación del desempeño de la empresa en relación a una política y objetivos de Seguridad y Salud Ocupacional claramente definidos.
- ✓ Gestión de prevención basada en la mejora continua del desempeño organizacional.
- ✓ Apalancamiento de ventajas competitivas en términos económicos y de productividad para la organización, ya que se controlan los recursos asociados a la seguridad y salud ocupacional.
- ✓ Creación de mecanismos de interacción y participación entre la organización, sus trabajadores y la comunidad donde actúa.
- ✓ Planificación y previsión ante la ocurrencia de urgencias y emergencias.
- ✓ Alineación de la gestión empresarial a la tendencia mundial de prevención de riesgos en el trabajo.
- ✓ Fortalecimiento de la cultura organizacional de la empresa a través de la participación y consulta de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.
- ✓ Posibilidad de certificación del Sistema de la empresa ante terceros.

- ✓ Preparación de la empresa ante posibles cambios en el entorno derivados del desarrollo del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Venezuela, y adicionalmente
- ✓ La implementación del sistema de gestión ofrece una alternativa factible en relación a la sustentabilidad financiera del cumplimiento de obligaciones patronales derivadas del marco legal-laboral que rige la materia.

Por último, a juicio del investigador, de ser adoptada por la empresa el Modelo de Sistema de Gestión propuesto, se constituye un manual operativo que impulsa la integración de las unidades con responsabilidad en materia de seguridad y salud laboral dentro de la UCAB, optimizando la gestión de estas en aspectos operativos, técnicos y financieros.

4. Recomendaciones

De los resultados de esta investigación se desprenden las siguientes recomendaciones, dirigidas a corregir y facilitar el proceso de implantación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la UCAB.

- a) Se recomienda en primer lugar, fomentar entre el patrono y los trabajadores el conocimiento de la normativa legal a fin de facilitar su cumplimiento.
- b) Se recomienda implementar la propuesta desarrollada, en consideración a la necesidad de estructurar y consolidar la Seguridad y Salud Laboral en la UCAB.
- c) Evaluar el financiamiento de la implantación del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional considerando el artículo 42, numeral 4, literal e), y numeral 8, literal d) de la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación
- d) Involucrar a todos los trabajadores relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, a fin de que comprendan todos los elementos que componen la propuesta y se comprometan con el logro de los objetivos.
- e) Brindar formación a todos los niveles sobre la seguridad y salud en el trabajo, de manera periódica.

- f) Considerar la integración y rectoría de los esquemas de gobierno necesarios para desarrollar los elementos de seguridad y salud ocupacional desde la dirección de la UCAB a fin de implantar un sistema de gestión que facilite la adecuación de la empresa al dinámico marco regulatorio nacional.
- g) Se recomienda fortalecer las actividades de autoevaluación como medio para la formación de criterios dentro de los departamentos.
- h) Se recomienda evaluar y dimensionar el modelo de sistema de gestión propuesto desde un enfoque de gestión estratégica de recursos humanos y gestión de la calidad, en consideración de la estructura de la organización, su actividad académica diferenciadora y cultura organizacional.
- i) Durante el proceso de introducción e implementación del modelo propuesto, se recomienda llevar a cabo foros o reuniones donde se cuente con la participación de los trabajadores o sus representantes, y en donde se puedan compartir experiencias y mejores prácticas para el logro del objetivo común.
- j) Se recomienda la implantación del modelo propuesto por vía de una metodología de gestión de proyectos, que considere los elementos técnicos establecidos en la Guía de los Fundamentos de la Dirección de Proyectos: 2008, del Project Management Institute, en relación al aseguramiento de la calidad del proyecto, así como los elementos establecidos en las Norma: COVENIN, ILO-OSH y OHSAS.

Esta investigación deja oportunidades abiertas para nuevos estudios en donde se pueda desarrollar otros proyectos relacionados con la seguridad y salud ocupacional de la Universidad Católica Andrés Bello.

REFERENCIAS

Acosta, R., & al., e. (1991). *Bases conceptuales y organización de la salud ocupacional en el ISS*. Bogotá: ISS-ASCOFAME.

Al-Tuwaijri, S. (2008). *Promover empleos seguros y saludables: El Programa Global de la OIT sobre Seguridad, Salud y Medio Ambiente (SafeWork)*. La Revista de la OIT , p4-10.

Álvarez, W. (2010). *Violación a la normativa laboral en Venezuela: un análisis desde los servicios de inspección del trabajo*. Gaceta Laboral, p195-214.

Andrade, I. (2007). *Régimen de responsabilidades del empleador en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT del 26 de julio del 2005)*. Trabajo Especial de grado para optar al título de especialista en Derecho del Trabajo. Universidad Católica Andrés Bello. 2007.

Buckley, W. (1967). *La Sociología y la Teoría Moderna de Sistemas*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

Castillo, M., García, J., Iturraspe, F., Alfonso, R., Sainz, C., Méndez, E., Marcano, A., Salgado, D., Castillo, M., Pasceri, P. *Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral*. (2ª ed.). Editado Librería J Rincón G. Venezuela.

Cerda, H. (1997). *La investigación total*. Bogotá: Editorial Magisterio.

Chiavenato, I. (1994). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (3ª ed.). McGraw Hill. México.

Chiavenato, I. (2003). *Administración de Recursos Humanos* (5ª ed.). McGraw Hill. Colombia.

Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Asamblea Nacional Constituyente. Gaceta Oficial Extraordinaria 5.453. Caracas, 24 de marzo de 2000.

COVENIN (2000): 4001:2000. *Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional (SGSHO)*. Venezuela.

COVENIN (2000): 4004:2000. *Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional (SGSHO)*. Guía para su implementación. Venezuela.

Cuatrecasas, L. (2005). *Gestión Integral de la Calidad: Implantación, Control y Certificación*. (3ª ed.). Ediciones Gestión 2000. España.

FONDONORMA (2008): OHSAS 18001:2007. *Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. Requisitos*. Venezuela.

FONDONORMA (2008): OHSAS 18002:2008. *Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional - Guía para la Implementación de FONDONORMA-OHSAS 18001*. Venezuela.

Davenport, T. (1993). *Process Innovation*. Harvard Business Review.

Díaz, V. (2006). *Metodología de la investigación científica y bioestadística: para médicos, odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud*. RIL Editores.

Dominguez, C. (2007). Formulación del programa de adecuación del Sistema de Seguridad y Salud Laboral en una planta farmacéutica a los requisitos legales en la materia. Trabajo Especial de grado para optar al título de especialista en Gerencia de Proyectos. Universidad Católica Andrés Bello. 2007.

Ferrater Mora, J. (1971). *Diccionario de Filosofía*. Buenos Aires: Suramericana.

ILO-OSH (2001). *Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. Suiza.

INCRET. (s.f.). Recuperado el 12 de Abril de 2012, de http://www.incret.gov.ve/nuestra_institucion.html

INPSASEL. (s.f.). Recuperado el 17 de Abril de 2012, de http://www.inpsasel.gob.ve/moo_medios/sec_inpsasel.html

J. M. Juran, F. M. (1990). *Manual de control de la calidad*. Reverte.

Jong, A., & Kolthof, A. (2008). *Fundamentos de la Gestión de Servicios de TI: Basada en ITIL, Volumen 3*. Van Haren Publishing.

Kerlinger, F. (1988). *Investigación del Comportamiento*. (3ª ed.). Mc Graw Hill. México.

Ley del Sistema Venezolano para la Calidad. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial 37.555. Caracas, 23 de octubre de 2002.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial 38.236. Caracas, 26 de julio de 2005.

Ley Orgánica del Trabajo. Congreso Nacional de la República de Venezuela. Gaceta Oficial 5.152. Caracas, 19 de junio de 1997.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial 37.600. Caracas, 30 de diciembre de 2002.

Lira A., C. (2006). *Modelo conceptual para la implementación de un sistema de gestión integrado en C.V.G. – VENALUM*. Trabajo Especial de grado para optar al título de especialista en Sistemas de la Calidad. Universidad Católica Andrés Bello. 2006.

Monsanto, J. (2008). *Diseño de un Modelo de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para Mercantil, C.A., Banco Universal*. Trabajo Especial de grado para optar al título de especialista en Gerencia de Proyectos. Universidad Católica Andrés Bello. 2008.

Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008). Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social. Resolución N° 6227. Caracas, 01 de diciembre de 2008.

Peña, K. (2010). *Diseño de Indicadores de Gestión para la Medición del Desempeño de la Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo de Mercantil, C.A., Banco Universal*. Trabajo Especial de grado para optar al título de especialista en Sistemas de la Calidad. Universidad Católica Andrés Bello. 2010.

Project Management Institute (2008). *Guía de los Fundamentos de la Dirección de Proyectos*. Estados Unidos.

Ramírez, H. (2006). Constitucionalidad y legalidad de las decisiones emanadas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) a través de las cuales se certifican las enfermedades ocupacionales y los accidentes de trabajo. Trabajo Especial de grado para optar al título de especialista en Derecho del Trabajo. Universidad Católica Andrés Bello. 2006..

Reglamento Parcial de la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial 38.596. Caracas, 03 de enero de 2007.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial 38.426. Caracas, 25 de diciembre de 2006.

Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Congreso Nacional de la República de Venezuela. Gaceta Oficial 1.631. Caracas, 31 de diciembre de 1973.

Rojas Soriano, R. (1994). *Guía para realizar investigaciones sociales*. Plaza y Valdes.

Romero, J. (2004). *El Plan de Prevención en la Práctica*. Recuperado el 2 de Mayo de 2012, de <http://www.ilustrados.com/tema/5509/plan-Prevencion-practica.html>

Ruiz Limón, R. (2007). *Historia y evolución del pensamiento científico*.

Russ, J. (1999). *Léxico de filosofía: los conceptos y los filósofos en sus citas*. Ediciones AKAL.

Santalla, Z. (2011). *Guía para la elaboración formal de reportes de investigación*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Suárez, R. (2011). *Sistema de Gestión de la Calidad para los procesos del Departamento de Servicio de los concesionarios de Toyota de Venezuela C.A. en la*

ciudad de Caracas. Trabajo Especial de grado para optar al título de magíster en Sistemas de la Calidad. Universidad Católica Andrés Bello. 2011.

Tamayo y Tamayo, M. (1995). *El Proceso de la Investigación Científica*. (3ª ed.). Limusa Noriega Editores. México.

Tamayo y Tamayo, M. (2004). *Diccionario de la Investigación Científica*. Limusa Noriega Editores. México.

Urquijo, J. (2005). *Teoría de las Relaciones Industriales*. Caracas: UCAB.

Year Book of the Society for the Advancement of General Systems Theory. (1956).

Zapata, A. (2006). *Metodología para la medición de la seguridad y riesgos en los proyectos de la gerencia de ingeniería y medio ambiente de SIDOR*. Trabajo Especial de grado para optar al título de especialista en Gerencia de Proyectos. Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela.

ANEXOS

Anexo N° 1 - Cuestionario de Cumplimiento Legal-Laboral

	OBJETIVO	BASE LEGAL	SÍ	NO
1	Constatar la existencia de anuncio visible en las instalaciones de la empresa indicando los días de descanso y horario de trabajo.	Art. 118 Ley Orgánica del Trabajo.		
		Art. 105 Reglamento misma Ley		
2	Constatar el cumplimiento de la jornada de trabajo. La jornada diaria no debe exceder de ocho (8) horas diarias ni de 44 semanales. La jornada mixta y nocturna no debe exceder de las siete (7) horas diarias ni 35 semanales	Art. 195 y 196 de la Ley Orgánica del Trabajo.		
		Art. 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela		
3	Constatar interrupción de la jornada de trabajo para disfrutar de un descanso no menos de 30 minutos, sin que pueda trabajarse más de cinco (5) horas continuas.	Art. 205 Ley Orgánica del Trabajo.		
4	Constatar la existencia de trabajo de horas extraordinarias, las cuales no deben exceder de 10 horas semanales, ni más de 100 al año.	Art. 207 Ley Orgánica del Trabajo		
5	Constatar que a los trabajadores que laboran en horarios nocturnos se les cancele la hora con un treinta por ciento (30%) de recargo sobre el salario convenido para la jornada diurna (50% + 30%).	Art. 156 Ley Orgánica del Trabajo		
6	Constatar que la empresa cancela los días feriados trabajados con un recargo del 150%	Art. 212 Ley Orgánica del Trabajo		
7	Constatar que la empresa cancela a los trabajadores el salario correspondiente a los días feriados o de descanso semanal (no trabajados). En caso de incumplimiento el patrono debe pagar a los trabajadores el salario correspondiente a los días feriados o de descanso.	Art. 144, 153 y 216 Ley Orgánica del Trabajo		
8	Constatar que la empresa concede un día de descanso compensatorio al trabajador, en la semana inmediatamente al domingo en que hubiere trabajado. En caso de incumplimiento el patrono debe conceder el día compensatorio.	Art. 114 y 119 Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.		

9	Constatar que la empresa cumple con el pago del salario mínimo.	Art. 83 Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.		
10	Constatar que la empresa entrega recibos de pago a los trabajadores discriminando las asignaciones salariales, las comisiones y las deducciones correspondientes.	Art. 133 Parágrafo quinto de la Ley Orgánica del Trabajo.		
11	Constatar que la empresa cumple con el depósito mensual correspondiente a cada trabajador, por concepto de Prestaciones de Antigüedad, después del tercer mes de servicio.	Art. 108 Ley Orgánica del Trabajo.		
12	Constatar que la empresa efectúa el depósito mensual de las prestaciones de antigüedad en un fideicomiso, en la contabilidad de la empresa o en una cuenta bancaria, según voluntad manifiesta por escrito de los trabajadores.	Art. 108 Ley Orgánica del Trabajo.		
13	Constatar que la empresa tiene como base de cálculo para el depósito mensual por concepto de Prestaciones el salario integral	Art. 108 Ley Orgánica del Trabajo.		
14	Constatar que la empresa cumple con la acreditación y el depósito mensual de los intereses generados por la Prestación de Antigüedad. Los intereses serán pagados a cada trabajador al cumplir el año de servicio, salvo que hubiere manifestación escrita, de capitalizarlos.	Art. 108 Ley Orgánica del Trabajo.		
15	Constatar que la empresa cumple con informar anualmente en forma detallada a todos los trabajadores el monto acreditado por concepto de Prestaciones de Antigüedad, distinguiendo el monto del capital y los intereses.	Art. 108 Ley Orgánica del Trabajo.		
16	Constatar que la empresa cumple con el pago de dos (2) días de salario adicional por concepto de servicio, acumulados hasta treinta (30) días de salario, por concepto de prestaciones de antigüedad.	Art. 108 Ley Orgánica del Trabajo.		
17	Constatar que la empresa cancela en la fecha correspondiente las Utilidades de los trabajadores. El patrono deberá distribuir entre todos sus trabajadores por los menos el quince (15%) de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al final del ejercicio anual. Deberán pagar a sus trabajadores dentro de los primeros quince (15) días del mes de Diciembre de cada año o en la	Art. 174 y 175 Ley Orgánica del Trabajo.		

	<p>fecha establecida en los contratos colectivos, como límite mínimo, el equivalente al salario de quince (15) días y como límite máximo el salario de cuatro meses. El límite máximo para las empresas que tengan un capital social que no exceda de un millón de Bolívars (Bs. 1.000.000,00) o que ocupen menos de cincuenta trabajadores, será de dos (02) meses de salario. El resto de la cantidad que corresponda a cada trabajador deberá pagársele dentro de dos (2) meses inmediatamente siguientes al día de cierre del ejercicio de la empresa.</p>		
18	<p>Constatar que los trabajadores con más de un (1) año de servicio ininterrumpido, disfrutan regularmente de sus vacaciones.</p>	<p>Art. 219, 220 y 226 Ley Orgánica del Trabajo.</p>	
19	<p>Constatar que los trabajadores a partir del segundo año de servicio ininterrumpido, disfrutan del día adicional de vacaciones, remunerado por cada año de servicio hasta un máximo de quince (15) días hábiles.</p>	<p>Art. 219 Ley Orgánica del Trabajo.</p>	
20	<p>Constatar que la empresa cancela el salario correspondiente a los días de vacaciones, al iniciar el disfrute de las mismas.</p>	<p>Art. 222 Ley Orgánica del Trabajo.</p>	
21	<p>Constatar que la empresa, además del salario, paga el bono vacacional de siete (7) días de salario, más un día adicional por cada año de servicio hasta un máximo de 21 días.</p>	<p>Art. 223 Ley Orgánica del Trabajo.</p>	
22	<p>Constatar que la empresa lleva un registro de las vacaciones con el sello de la Inspectoría del Trabajo de la Jurisdicción, el cual refleja toda la información referente a las vacaciones.</p>	<p>Art. 235 Ley Orgánica del Trabajo.</p>	
23	<p>Constatar que el patrono cumple con los reportes estadísticos trimestrales respectivos ante el Ministerio del Trabajo.</p>	<p>Resolución 2921</p>	
24	<p>Constatar que las trabajadoras en estado de gravidez, disfrutan del descanso pre y postnatal.</p>	<p>Art. 385, 386, 387, 388 Ley Orgánica del Trabajo.</p>	
25	<p>Constatar que las trabajadoras en estado de gravidez, se encuentran exentas de realizar tareas que requieran esfuerzos físicos significativos que pudieran impedir la continuidad o el desarrollo normal del embarazo.</p>	<p>Art. 382 y 383 Ley Orgánica del Trabajo.</p>	

26	Constatar que la empresa cumple en conceder los descansos diarios a las trabajadoras que se encuentran en el período de lactancia, para amamantar a su hijo. El patrono debe conceder dos descansos diarios de media hora cada uno, por un lapso de seis meses si el niño está en la guardería de la empresa, si no los descansos serán de una hora cada uno.	Art. 393 Ley Orgánica del Trabajo.		
		Art. 125 Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.		
27	Constatar que las empresas con más de 20 trabajadores, cumplen con el cuidado integral de los hijos de sus trabajadores o con las Guarderías Infantiles. Constatar que se cumple con el pago del porcentaje correspondiente (38% del salario mínimo establecido) por concepto de matrícula y mensualidades de las guarderías infantiles de los hijos de sus trabajadores hasta cinco (5) años de edad, o con la instalación y mantenimiento de una guardería infantil en el ámbito de la empresa.	Art. 391 y 392 Ley Orgánica del Trabajo.		
		Art. 126 al 136 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.		
28	Constatar que la empresa con más de cinco (5) trabajadores está inscrita en el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), y el patrono aporta una contribución equivalente al dos por ciento (2%) del total de los sueldos, salarios, jornales y remuneraciones de cualquier especie, pagados al personal que trabaja en la empresa.	Art. 10 Ley de Reforma Parcial de la Ley sobre el Instituto Nacional de Cooperación Educativa.		
29	Constatar que la empresa con más de 10 trabajadores, cumple con la contratación de aprendices del INCE.	Art. 17 Ley del INCE.		
30	Constatar que los trabajadores que ejercen labores de jefatura en la empresa son venezolanos.	Art. 20 Ley Orgánica del Trabajo.		
31	Constatar que en la nómina de las empresas el 90% son trabajadores venezolanos.	Art. 27 Ley Orgánica del Trabajo.		
32	Constatar que la empresa tenga en su plantel de trabajadores al menos un total de 5% de personas con discapacidad permanente.	Art. 28 Ley Para las Personas con Discapacidad		
33	Constatar que la empresa está inscrita en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales	Art. 55, 56, 57, 58 y 59 del Reglamento Ley del Seguro Social.		

34	Constar que los trabajadores están inscritos en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. El patrono debe afiliar a todos los trabajadores ante el IVSS dentro de los tres (3) días siguientes a su ingreso al trabajo.	Art. 61, 62, 63, 64 Reglamento General de la Ley del Seguro Social.		
35	Constar que la empresa integra los montos descontados a los trabajadores al I.V.S.S.	Art. 63 Reglamento General de la Ley del Seguro Social.		
36	Constar que la empresa retiene los aportes de trabajadores y patronos al Fondo Mutual Habitacional y son depositados mensualmente en una Entidad Bancaria.	Art. 36 Ley que regula el Subsistema de Vivienda y la Política Habitacional.		
37	Constar que la empresa otorga a los trabajadores que devengan hasta dos salarios mínimos mensuales, el beneficio de provisión total o parcial de una comida balanceada durante el jornada de trabajo. En caso de otorgar tickets de alimentación, su valor no podrá ser inferior a 0,25 de la Unidad Tributaria.	Art. 2 y 4 Ley Programa Alimentación para los Trabajadores.		
38	Constar la elección de Delegados de Prevención en el centro de trabajo	Art. 41 Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo		
39	Constar la conformación y registro del Comité de Seguridad y Salud Laboral del centro de trabajo	Artículos 46, 47 48, 49 y 50 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y Artículos del 67 al 79 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT		
40	Constar que la empresa cuenta con un servicio de Seguridad y Salud en el trabajo propio o mancomunado	Artículo 39 y 56 numeral 15 LOPCYMAT, Artículo 496 RCHST Artículos 67 al 79 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT		
41	Constar que la empresa mantiene un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, así como un sistema de vigilancia de la utilización del tiempo libre de los trabajadores	Artículo 34 y 36 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT		
42	Constar si el Programa de Salud y Seguridad en el trabajo fue aprobado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa	Artículo 48 numeral 1 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo		
43	Constar si existen planes específicos de trabajo, para la mejora y corrección de las condiciones inseguras o insalubres identificadas, valoradas y	Artículo 56 numeral 11, artículo 118 numeral 7 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio		

	demandadas por los trabajadores y trabajadoras	Ambiente de Trabajo		
44	Constatar que los trabajadores reciben formación teórica - práctica en seguridad y salud de forma periódica	Artículo 53 numeral 2 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo		
45	¿La empresa realiza periódicamente exámenes de salud preventivos?	Artículo 40 numeral 5 y Artículo 153 numeral 10 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo		
46	¿La empresa garantiza la atención inmediata a los trabajadores (as) lesionados (as)?	Artículo 40 numeral 13 y Artículo 59 numeral 6 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo		
47	Constatar la documentación de procedimientos seguros de trabajo y la operación de equipos, así como documentación relativa a la información, capacitación y adiestramiento de los trabajadores en este sentido	Artículo 53 numeral 1 , Artículo 56 numeral 3 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y Artículos 197, 199 RCHST		
48	Constatar que los trabajadores (as), han sido informados por escrito con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que esta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que la misma puedan causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos con carácter previo al inicio de su actividad o cuando se realice un cambio de su puesto de trabajo	Artículo 53 numeral 1 y artículo 56 numeral 4 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo		
49	Constatar si existen planes y actividades de formación e información de los trabajadores y trabajadoras en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.	Artículo 40 numeral 18 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo		
50	Constatar que los trabajadores (as) han sido han sido participado y han sido consultados (as), en la planificación, ejecución y evaluación de los programas de prevención, recreación y salud, y antes de ejecutarse cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo los trabajadores y las trabajadoras o a su totalidad, mediante la creación de mecanismos de retroalimentación	Artículo 53 numeral 3, y artículo 56 numerales 6 y 7 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y Artículos 81 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo		
51	Constatar que la empresa realiza inspecciones en los sitios de trabajo, con el propósito de eliminar	Art. 863 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad		

	las posibles condiciones inseguras o peligrosas.	en el Trabajo.		
52	Constar que la empresa declara de manera oportuna los accidentes y las enfermedades ocupacionales	Artículo 40 numeral 14 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, y Artículos 83 y 84 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo		
53	Constar que el patrono realiza la investigación de los accidentes de trabajo que ocurren en la empresa, para tomar medidas apropiadas para prevenirlos o eliminar las condiciones inseguras	Art. 864 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.		
54	Constar que la empresa realiza exámenes médicos pre-ocupacionales a los trabajadores.	Art. 496 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Norma COVENIN 2260 sobre Programas de Higiene y Seguridad Industrial.		
55	Constar que el empleador tiene previsto un conjunto de medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y accidentes, incluidos los medios adecuados para la administración de primeros auxilios.	Art. 18 Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Salud y Seguridad en el Trabajo.		
56	Constar que el patrono tiene previstas posibles emergencias que puedan presentarse en las instalaciones de la empresa y dispone de un personal capacitado para hacer frente a las emergencias, contando con un procedimiento para las medidas que deben tomarse en el momento de la emergencia según el tipo.	Norma COVENIN 2226-90.		
57	Constar que las salidas, pasillos y demás locales del centro de trabajo están dispuestos de manera que las personas que los ocupan puedan abandonarlos rápidamente y con seguridad en caso de emergencia.	Art. 22 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.		
58	Constar que el mobiliario y equipos de los sitios de trabajo están colocados de tal modo que la totalidad del personal pueda salir con facilidad al exterior en caso de incendio.	Art. 776 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.		
59	Constar que el patrono informa al personal, como actuar en caso de incendio y entrena a los	Art. 777 y 778 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad		

	trabajadores en el uso de equipos de extinción de incendio.	en el Trabajo.		
60	Constatar que en la empresa se utilizan sistemas de extinción de incendio de acuerdo a la naturaleza del riesgo.	Art. 769 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.		
61	Constatar que en la empresa los extintores de incendio están debidamente ubicados, accesibles y claramente identificados.	Art. 770 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.		
62	Constatar que en la empresa los extintores de incendio son revisados por los menos una vez al año.	Art. 771 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.		
63	Constatar que en la empresa los extintores de incendio están fijados en lugares visibles y las instrucciones son en castellano.	Art. 772 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.		
64	Constatar que en la empresa los extintores de incendio están ubicados en sitios identificados con pintura de color rojo.	Art. 773 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.		
65	Constatar que en la empresa existen buenas condiciones de aseo en los locales de trabajo, tanto en su interior como en sus anexos, que los pisos y las paredes están limpios, así como los elementos estructurales: ventanas, cielos rasos, vigas, puertas. La basura y los desperdicios derivados del trabajo son depositados en recipientes cerrados.	Art. 101, 102 y 103 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.		
66	Constatar que los corredores, pasadizos, escaleras y rampas disponen de condiciones cómodas y seguras para el trabajo en lo referente a diseño y construcción de los mismos y de acuerdo a la naturaleza del trabajo y número de personas que lo ocupen.	Art. 12 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.		
67	Constatar que en la empresa existen resguardos y protecciones en pisos y paredes que mitigan riesgos de caídas a las personas.	Art. 13 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.		
68	Constatar que las huellas de las escaleras están dotadas del material antirresbalante.	Art. 14 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.		
69	Constatar que las escaleras fijas con una altura mayor de 1,6 metros están provistas de barandas a los lados, de una altura no menor de 75 centímetros.	Art. 15 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.		

70	Constatar que en las instalaciones de la empresa, existe suministro de agua potable, para el consumo de todos los trabajadores, así como la provisión de vasos desechables e higiénicos.	Art. 84 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.		
71	Constatar que en la empresa existen servicios sanitarios para el uso de los trabajadores, los cuales deben estar de acuerdo con el número de trabajadores, sexo, área del local y cumplir con las especificaciones establecidas para la construcción, distribución y materiales de construcción.	Art. 87 al 93 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.		
72	Constatar que en el ambiente de trabajo no se presentan ruidos que pudieran impedir la comunicación entre dos personas que se encuentran a una distancia aproximada de un (1) metro.	Art. 137 al 140 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.		
73	Constatar la existencia de una adecuada iluminación en el ambiente y puestos de trabajo	Art. 129 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.		
74	Constatar en los ambientes y puestos de trabajo donde se efectúen labores nocturnas, existe un sistema de iluminación de emergencia en las escaleras y salidas auxiliares y en los sitios de trabajo que no tengan iluminación natural.	Art. 134 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.		
75	Constatar la existencia de una adecuada ventilación en el ambiente y puestos de trabajo, mediante el uso de ventiladores, ventanas, sistemas de extracción, aire acondicionado, que permitan la entrada de aire puro y evacuación del aire viciado.	Art. 122 y 128 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.		
76	Constatar que en el ambiente de trabajo la existencia de concentraciones de fracciones de polvo respirable mantienen niveles adecuados y controlados	Art. 495 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.		
77	Constatar que todas las instalaciones y equipos eléctricos estén instalados, protegidos y conservados de manera que eviten el contacto accidental de los trabajadores con los elementos de baja tensión y los de incendio.	Art. 311 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.		
78	Constatar la dotación de comedores en el Centro de Trabajo.	Art. 97 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.		

79	Constatar que se cumpla, documente y registre el programa de mantenimiento del sistema de aire acondicionado	Art. 494 Art. 62 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo		
80	Constatar la existencia de condiciones de humedad y temperatura que no perjudiquen la salud de los trabajadores.	Art. 141 y 144 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Total puntaje obtenido		

Anexo N° 2 – Elementos Básicos Modelo de Sistema de SySO

A continuación se desarrollan los elementos básicos para desarrollar un Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB).

2.1.1 Política de Seguridad y Salud Ocupacional

A la hora de establecer medidas de prevención es necesaria la aplicación de políticas que conduzcan a la obtención de excelentes resultados, al respecto Romero (2004) señala:

En toda política de prevención deben existir siete elementos básicos: Liderazgo, asignación de responsabilidades, mantenimiento de las condiciones adecuadas de trabajo, entrenamiento en prevención de accidentes, un sistema de registro de accidentes, servicio médico y de primeros auxilios, y la aceptación por parte de los trabajadores de su responsabilidad.

El patrono por medio del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborará la política de seguridad y salud en el trabajo, con la participación de los trabajadores, Delegados de Prevención, Sindicatos, y con la consulta previa al Comité de Seguridad y Salud Laboral. Ésta será expuesta por escrito, señalando claramente los objetivos específicos para alcanzar la prevención de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, así como el compromiso de mejora continua para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables.

Para desarrollar la política de SySO en la UCAB se deben considerar los siguientes aspectos:

- a) Debe ajustarse a la naturaleza de sus actividades, al tamaño del centro de estudios para el que se formule, y la escala de los riesgos de SySO presentes en la organización. Así como también, ajustarse al proceso productivo diferenciador que tiene la UCAB.
- b) Debe formular los objetivos de SySO que regirán a la UCAB en esta materia.

- c) Debe ser coherente, realista y vinculante con la institución.
- d) Debe definir la forma de cumplir con los requisitos de seguridad y salud en el trabajo.
- e) Debe incluir un compromiso por parte de las autoridades universitarias que incluya un propósito de mejora continua en relación al desempeño de SySO, así como la protección a la seguridad y salud de los trabajadores en relación a la prevención de accidentes y de enfermedades.
- f) Debe incluir un compromiso por parte las autoridades universitarias en relación al cumplimiento de los requisitos legales aplicables, y otros requisitos que suscriba la UCAB relacionados con sus peligros y riesgos de SySO. Especialmente se deberán considerar los requisitos establecidos en el artículo 61 de la LOPCYMAT y en el artículo 80 del RPLOPCYMAT.
- g) Debe estar integrada con otras políticas que la organización promueva.
- h) Debe garantizar la participación y consulta de los trabajadores, Delegados de Prevención, Sindicatos y Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- i) Debe estar firmada y aprobada por las Autoridades Universitarias, Representantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral, a fin de presentarse ante el INPSASEL para su debida aprobación.
- j) Debe estar fechada y contener un código que refiera la versión del documento.
- k) Debe ser revisada de manera periódica (anual), y mantener su vigencia en relación a los objetivos de SySO establecidos por la UCAB, así como a su desempeño en relación a estos.
- l) Debe ser difundida y de fácil acceso para todas las personas en la UCAB.
- m) La Política deberá influir en todas las actividades y decisiones, incluyendo aquellas relacionadas con la asignación de recursos, información, diseño y funcionamiento de sistemas de trabajo, así como el diseño y suministro de productos y servicios.
- n) Se debe asegurar que la política y sus cambios sean documentados.

2. Organización, implementación y operación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

2.1 Responsabilidad y obligación de rendir cuenta

- a) El Rector debe asumir la máxima autoridad en materia de SySO, protegiendo la seguridad y la salud de los trabajadores y el liderazgo de las actividades de SySO en la organización y específicamente, sobre el sistema de gestión de SySO.
- b) Las Autoridades Universitarias deben asegurar la disponibilidad de recursos para establecer, implantar, mantener y mejorar el sistema de gestión de SySO. (Estos recursos incluyen humanos, infraestructura organizacional, financieros y tecnológicos, así como el desarrollo de habilidades para la gestión del sistema).
- c) Las Autoridades Universitarias deben asignar la responsabilidad, la autoridad y la obligación de rendir cuentas a una o varias personas con nivel de dirección, para:
1. Desarrollar, aplicar, examinar periódicamente y evaluar el sistema de gestión de SySO;
 2. Definir estructuras y procedimientos;
 3. Informar periódicamente a las Autoridades sobre el funcionamiento del sistema de gestión de SySO, y
 4. Promover la participación de todos los miembros de la organización.
- d) Las Autoridades Universitarias deberían asignar la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad necesaria al personal encargado del sistema de gestión de SySO, lo cual según lo previsto en el artículo 21, numeral 10 del RPLOPCYMAT es función del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo; se deberían establecer estructuras y procedimientos a fin de:
1. Garantizar que la Seguridad y Salud Ocupacional se considere una responsabilidad directa de los Directores, Supervisores y Coordinadores de la UCAB, y la política de SySO sea conocida y aceptada en todos los niveles;
 2. Disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores;
 3. Promover la cooperación y la comunicación entre los miembros de la UCAB, incluidos los trabajadores y sus representantes, a fin de aplicar los elementos descritos en este modelo de gestión;

4. Establecer y aplicar una política clara en materia de SySO con objetivos medibles;
 5. Cumplir los principios de los sistemas de gestión de la SySO que figuran en las directrices nacionales e internacionales, así como la normativa descrita en esta investigación;
 6. Adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar o controlar los riesgos y peligros relacionados con el trabajo, y promover la salud en el trabajo;
 7. Establecer programas de prevención y promoción de la salud; y
 8. Asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en la ejecución de la política de SySO
- e) La UCAB debe documentar y comunicar funciones, responsabilidades y la rendición de cuentas ante el sistema de gestión de SySO.
- g) La UCAB debe asegurar que las personas en el lugar de trabajo (trabajadores, contratistas y demás relacionados) asuman la responsabilidad por los aspectos de SySO sobre los que tienen control.

2.2 Competencia, formación y toma de conciencia

- a) Se debe garantizar que todos los trabajadores reciban formación teórico-práctica, de manera regular y periódica, que sea suficiente y adecuada a los riesgos de SySO de la organización.
- b) La UCAB debe asegurar que cualquier persona que esté bajo su control, ejecutando tareas que pueden tener impacto sobre la SySO, sea competente con base en su educación, formación o experiencia, y debe conservar la documentación soporte asociada.
- c) La UCAB debe identificar las necesidades de formación relacionada con sus riesgos y con su sistema de gestión de SySO. Debe suministrar formación o realizar otras acciones para satisfacer esas necesidades, así como también evaluar la

eficacia de la formación o de la acción tomada, y conservar la documentación soporte asociada.

d) La UCAB debe diseñar un programa de adiestramiento, de acuerdo al artículo 58 de la LOPCYMAT, para la formación de los trabajadores contemplando los siguientes aspectos:

1. Los planes de formación deben contemplar a todos los trabajadores;
2. Los planes de formación deben estar suficientemente documentados, y adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades;
3. Información de los riesgos generales presentes en el centro de trabajo y asociados a la actividad que desempeñe el trabajador, no de manera genérica, así como los principios para la prevención de las condiciones inseguras o insalubres existentes en el lugar de trabajo, empleando los documentos de Notificación de Riesgos Generales en el Trabajo, así como los Procedimientos de Trabajo Seguro desarrollados por la UCAB;
4. Información de los medios y medidas disponibles en la UCAB para la prevención de riesgos en el trabajo;
5. La toma de conciencia por parte de los trabajadores en relación a las consecuencias de los riesgos de SySO reales y potenciales, de sus actividades laborales, su comportamiento personal, y de los beneficios de SySO obtenidos por un mejor desempeño personal;
6. La toma de conciencia por parte de los trabajadores en relación a sus funciones y responsabilidades, y la importancia de lograr la conformidad con la política y procedimientos de SySO, así como con los requisitos establecidos por este modelo de gestión de SySO, incluidos los requisitos de preparación y respuesta ante emergencias;
7. Nivel de responsabilidad, aptitud y habilidades del trabajador;
8. Nivel de exposición a riesgos laborales por parte del trabajador, así como la peligrosidad de sus funciones de acuerdo a las Descripciones de cargo, no genéricas;
9. Detección de necesidades de formación en cuanto a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales;

10. Ser revisados periódicamente, con la participación del comité de seguridad y salud laboral, y ser modificados según sea necesario para garantizar su pertinencia y eficacia.

e) El programa de formación en materia de SySO deberá ser elaborado por el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con el artículo 21, numeral 2 del RPLOPCYMAT, y tener el visto bueno del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y de la Dirección de Recursos Humanos:

1. Hacerse extensivo a todos los miembros de la organización, según sea pertinente;
2. Ser impartidos por personas competentes en la materia, que estén registrados y debidamente acreditados por el INPSASEL, de acuerdo a lo establecido en los artículos 37 y 38 del RPLOPCYMAT.
3. Ofrecer cuando ello proceda, y de manera eficaz, una formación inicial y cursos de actualización a intervalos adecuados;
4. Incluir una evaluación por parte de los participantes, de su grado de comprensión y retención de la capacitación;
5. Ser revisados periódicamente, con la participación del Comité de Seguridad y Salud, y ser modificados según sea necesario para garantizar su pertinencia y eficacia, y
6. Estar suficientemente documentados, y adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades.

2.3 Comunicación

Se deben establecer y mantener disposiciones y procedimientos para:

- a) Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la SySO;
- b) Garantizar la comunicación interna de la información relativa a la SySO entre los niveles y funciones de la UCAB que sean apropiados;

c) Verificar que las inquietudes, las ideas y las aportaciones de los trabajadores y de sus representantes sobre SySO se reciban, consideren y atiendan de manera oportuna, y

d) En relación con sus peligros de SySO, y este modelo de gestión de SySO, la UCAB debe establecer, implementar y mantener procedimientos para la comunicación con contratistas y otros visitantes en el sitio de trabajo.

2.4 Participación y consulta

a) La participación de los trabajadores es un elemento esencial del sistema de gestión de la SySO en la UCAB;

b) La UCAB debe asegurar que los trabajadores, y sus representantes en materia de SySO, sean consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de SySO relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.

c) La UCAB debe adoptar medidas para que los trabajadores, y sus representantes en materia de SySO, dispongan de tiempo y recursos para participar activamente en los procesos de organización, planificación y aplicación, evaluación y acción para perfeccionar el sistema de gestión de la SySO.

d) La UCAB debe asegurar, según corresponda, el establecimiento y funcionamiento eficiente del Comité de Seguridad y Salud Laboral, de acuerdo a lo previsto en los artículos 47 y 48 de la LOPCYMAT, y en el artículo 67 del RPLOPCYMAT.

e) La UCAB debe establecer, implementar y mantener procedimientos para la participación de los trabajadores en:

1. El adecuado involucramiento en la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles;

2. La adecuada participación de los Delegados de Prevención, así como del Servicio de Seguridad y Salud Laboral en la investigación de incidentes y accidentes;
 3. El involucramiento en el desarrollo y revisión de las políticas y objetivos de SySO, y la consulta, en donde existan cambios que afectan su SySO;
 4. Los trabajadores deben estar informados acerca de sus acuerdos de participación, lo cual incluye saber quiénes son sus representantes en asuntos de SySO.
- f) La UCAB debe establecer, implementar y mantener procedimientos para la consulta de los trabajadores y contratistas, cuando existan cambios que afecten su SySO.
- g) La UCAB debe asegurar que las partes interesadas externas sean consultadas acerca de asuntos relativos a SySO, cuando sea apropiado.

2.5 Documentación

- a) Debe elaborarse y mantenerse actualizada la documentación sobre el sistema de gestión de la SySO donde se incluya:
1. La política y los objetivos de la UCAB en materia de SySO;
 2. La descripción del alcance del sistema de gestión de SySO;
 3. Las principales funciones y responsabilidades que se asignen en materia de SySO para aplicar el sistema de gestión;
 4. La descripción de los principales elementos del sistema de gestión de SySO, y su interacción, así como la referencia a documentos relacionados;
 5. Los peligros y riesgos más importantes para SySO que conllevan las actividades de la UCAB, así como las disposiciones adoptadas para su prevención y control, y
 6. Las disposiciones, procedimientos, instrucciones y otros documentos internos que se utilicen en el marco del sistema de gestión de SySO.
- b) La documentación relativa al sistema de gestión de SySO debe:

1. Estar redactada con claridad y presentarse de manera que pueda ser entendida por cualquier persona que la lea, y
2. Estar sujeta a revisiones regulares, difundirse y ponerse a disposición de todos los interesados dentro de la institución.

c) Los registros de SySO deben comprender:

1. Registros relativos al funcionamiento del sistema de gestión de SySO;
2. Registros de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo (Índices de accidentabilidad, morbilidad, y otros);
3. Registros basados en leyes, reglamentos y guías técnicas relativos a la gestión de SySO como introducción de nuevas tecnologías, cambios de procedimientos, entre otros;
4. Registros relativos a los niveles de exposición de los trabajadores, la vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores, y
5. Los resultados de la supervisión activa y reactiva del sistema de gestión de SySO.

2.6 Control operacional

a) La UCAB debe determinar aquellas operaciones y actividades asociadas con los peligros identificados en donde la implementación de los controles es necesaria para gestionar los riesgos de SySO, incluyendo la gestión del cambio. Para esas operaciones y actividades, la UCAB debe implementar y mantener:

1. Los controles operacionales que sean aplicables, a la UCAB y a sus actividades;
2. Los controles relacionados con bienes comprados, equipos y servicios;
3. Los controles relacionados con contratistas y visitantes en el lugar de trabajo;
4. Procedimientos documentados para cubrir situaciones en las que su ausencia podría conducir a desviaciones de la política y objetivos de SySO;
5. Los criterios de operación estipulados, en donde su ausencia podría conducir a desviaciones de la política y objetivos de SySO.

2.7 Preparación y Respuesta ante emergencias

- a) La UCAB debe establecer, implementar y mantener procedimientos para:
 - 1. Identificar el potencial de situaciones de emergencia;
 - 2. Responder a tales situaciones de emergencia.
- b) La UCAB debe responder a situaciones de emergencia reales y prevenir o mitigar consecuencias de SySO adversas asociadas.
- c) Al planificar su respuesta ante emergencias, la organización debe tener en cuenta las necesidades de las partes interesadas pertinentes, por ejemplo, los servicios de emergencia, los trabajadores, estudiantes, el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, entre otros.
- d) La organización debe probar periódicamente sus procedimientos de respuesta ante situaciones de emergencia, involucrando a las partes interesadas pertinentes, cuando sea apropiado.
- e) La organización debe revisar periódicamente y modificar cuando sea necesario, sus procedimientos de preparación y respuesta ante emergencias, particularmente después de realizar pruebas periódicas y después de que se hayan presentado situaciones de emergencia.
- f) La UCAB debe divulgar, entre sus trabajadores, los procedimientos que se deben implementar ante situaciones de emergencia.

3. Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

3.1 Examen inicial

- a) La empresa debe realizar un examen inicial sobre la gestión de SySO,
- b) El examen inicial debería llevarse a cabo por personas competentes en la materia, contar con la consulta de los trabajadores y/o sus representantes, según corresponda, atendiendo los siguientes aspectos:

1. Identificar las prescripciones legales vigentes en materia de SySO y los programas voluntarios de protección y otras disposiciones que haya suscrito la organización;
 2. Identificar, prever y evaluar los peligros y los riesgos existentes y potenciales en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo;
 3. Determinar si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros o controlar riesgos;
 4. Analizar los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los Trabajadores, atendiendo a las estadísticas históricas de la gestión, las auditorías de cumplimiento y los resultados obtenidos en los diagnósticos organizacionales.
- c) El resultado del examen inicial debe:
1. Estar documentado;
 2. Servir de base para adoptar decisiones sobre la aplicación del sistema de gestión de la SySO, y
 3. Servir de referencia para evaluar la mejora continua del sistema de gestión de SySO

3.2 Planificación, desarrollo y aplicación del sistema

- a) La planificación debería apuntar a la creación de un sistema de gestión de SySO que contribuya:
1. A cumplir, como mínimo, con las disposiciones legales vigentes;
 2. Fortalecer los componentes del sistema de gestión de SySO y a mejorar continuamente los resultados de SySO.
- b) Se debe elaborar un cronograma de ejecución que incluya los objetivos previstos en el programa de SySO, estableciendo una matriz de gestión para la evaluación, control y retroalimentación del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional con el fin de lograr su mejoramiento continuo.

c) Deberían adoptarse disposiciones encaminadas a conseguir una planificación adecuada y apropiada de SySO que se base en los resultados del examen inicial y en las auditorías de cumplimiento. Tales disposiciones en materia de planificación deberían contribuir a la protección de la seguridad y salud laboral e incluir:

1. Una clara definición, el establecimiento de prioridades y la cuantificación, de ser pertinente, de los objetivos de la organización en materia de SySO;
2. La preparación de un plan para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se definan responsabilidades y criterios claros de funcionamiento, indicándose lo que debe hacerse, quién debe hacerlo y cuándo;
3. La selección de criterios de medición para confirmar que se han alcanzado los objetivos señalados, y
4. La dotación de recursos adecuados, incluidos recursos humanos y financieros, y la prestación de apoyo técnico, según proceda.

3.3 Definición de objetivos y desarrollo de programas de seguridad y salud ocupacional

a) La UCAB debe establecer, implementar y mantener documentados los objetivos de SySO en las funciones y niveles pertinentes dentro de la institución.

b) Los objetivos deben ser medibles, cuando sea factible, y consistentes con la política de SySO, incluidos los compromisos con la prevención de lesiones y enfermedades, el cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos que deban ser cumplidos, así como con la mejora continua.

c) La planificación de los objetivos se debe basar en la prevención, y se deben considerar las acciones necesarias para un eficiente control de los riesgos, definiendo los objetivos y metas deseados para el sistema en su conjunto, como para cada uno de los niveles operativos de la estructura de la institución que intervienen en la gestión de SySO

d) Cuando se establecen y revisan sus objetivos, la organización debe tener en cuenta los requisitos legales y otros que la organización suscriba, y sus riesgos de

SySO. Además, debe considerar sus opciones tecnológicas, sus requisitos financieros, operacionales y comerciales, así como las opiniones de las partes interesadas pertinentes.

f) La UCAB debe establecer, implementar y mantener un(os) programa(s) para lograr sus objetivos de SySO.

g) El Programa de Seguridad y Salud Laboral es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías en materia de promoción, prevención y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo. Este programa debe contener, de acuerdo al artículo 82 del RPLOPCIMAT, como mínimo:

1. Descripción del proceso de trabajo (producción o servicios);
2. Identificación y evaluación de los riesgos y procesos peligrosos existentes;
3. Planes de trabajo para abordar los diferentes riesgos y procesos peligrosos, los cuales deben incluir como mínimo:
 - a. Información y capacitación permanente a los trabajadores y relacionados;
 - b. Procesos de inspección y evaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
 - c. Monitoreo y vigilancia epidemiológica de los riesgos y procesos peligrosos;
 - d. Monitoreo y vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores;
 - e. Reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable;
 - f. Dotación de equipos de protección personal y colectiva;
 - g. Atención preventiva en salud ocupacional;
 - h. Planes de contingencia y atención de emergencias;
 - i. Personal y recursos necesarios para ejecutar el plan;
 - j. Recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos;
4. Identificación del patrono o patrona y compromiso de hacer cumplir los planes establecidos;
5. La asignación de responsabilidades y autoridad para lograr los objetivos en las funciones y niveles pertinentes de la organización, y

6. Los medios y los plazos establecidos para el logro de los objetivos. El programa se debe revisar a intervalos regulares y planificados, y se debe ajustar si es necesario, para asegurar que los objetivos se logren.

3.4 Identificación de peligros y evaluación de riesgos

a) La UCAB debe establecer, implementar y mantener procedimientos para la continua identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de los controles necesarios.

b) La UCAB debe definir las responsabilidades, a todos los niveles, para asegurar que se coordina adecuadamente y se realiza de forma continua la identificación, evaluación y control de los riesgos.

c) Los procedimientos para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos deben tener en cuenta:

1. Actividades rutinarias y no rutinarias. Las actividades rutinarias deben estar expresadas en las descripciones de cargos y las no rutinarias reflejadas en registros internos, elaborando las prácticas seguras de trabajo para ambos casos;
2. Actividades de todas las personas que tienen acceso al sitio de trabajo (incluso contratistas y visitantes);
3. Comportamiento, capacidad y otros factores humanos;
4. Los peligros identificados que se originan fuera del lugar de trabajo con capacidad de afectar adversamente la salud y la seguridad de las personas que están bajo el control de la organización, en el lugar de trabajo;
5. Los peligros generados en la cercanía del lugar de trabajo por actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización;
6. Infraestructura, equipo y materiales en el lugar de trabajo, ya sean suministrados por la organización o por otros;
7. Cambios realizados o propuestos en la organización, sus actividades o materiales;

8. Modificaciones al sistema de gestión de S y SO. incluidos los cambios temporales y sus impactos sobre las operaciones, procesos y actividades;
9. Duración de la jornada laboral, posibilidades de extensión de la misma y niveles de exposición. Todo esto, ajustado a la normativa legal vigente.
10. Cualquier obligación legal aplicable relacionada con la evaluación del riesgo y la implementación de los controles necesarios;
11. El diseño de áreas de trabajo, procesos, instalaciones, maquinaria/equipos, procedimientos de operación y organización del trabajo, incluida su adaptación a las capacidades humanas.
12. Considerar los procesos de evaluación de peligros y riesgos establecidos en la norma COVENIN 4004:2000, para su mayor entendimiento.

d) La metodología de la UCAB para la identificación de peligros y evaluación del riesgo debe:

1. Definirse con respecto a su alcance, naturaleza y ocurrencia, para asegurar su carácter proactivo más que reactivo;
2. Prever los medios para la identificación, priorización y documentación de los riesgos y la aplicación de los controles, según sea apropiado;
3. Proveer lo necesario para la clasificación de los riesgos y la identificación de aquellos que deban ser controlados;
4. Ser coherente con la experiencia operacional y las capacidades de las medidas de control de riesgos empleadas.
5. Proporcionar datos de entrada en la determinación de requisitos de los servicios o infraestructura, identificación de necesidades de formación y desarrollo de controles operacionales;
6. Proveer lo necesario para el seguimiento de las acciones requeridas con el fin de asegurar la eficacia y la oportunidad de su implementación.
7. Considerar todo cambio de equipos, materiales o procesos permitiendo la protección de los trabajadores ante los riesgos asociados a esos cambios; y
8. Realizar inspecciones que permitan detectar de manera temprana desviaciones a los estándares o normas establecidas generando un reporte de las recomendaciones producto de esas inspecciones, el cual deberá estar

disponible a las partes interesadas; con la finalidad de corregir las fallas detectadas.

e) La UCAB debe describir las actividades generales y específicas que se realizan en el centro de trabajo, indicando:

1. Cada una de las áreas y los responsables de las mismas;
2. Los puestos de trabajo existentes;
3. El número de trabajadores que participan y los elementos que intervienen en la actividad productiva, tales como maquinarias, equipos, sustancias, materias primas, etc., tomando en consideración las características diferenciadoras de la Universidad;
4. Adicionalmente, se debe elaborar un diagrama de flujo que resuma la actividad productiva de la institución.

f) Para la gestión del cambio, la UCAB debe identificar los peligros y los riesgos de SySO asociados con cambios en la organización, al sistema de gestión de SySO o sus actividades, antes de introducir tales cambios.

g) La UCAB debe asegurar que los resultados de estas valoraciones se consideran cuando se determinan los controles.

h) Al determinar los controles o considerar cambios a los controles existentes, se debe contemplar la reducción de riesgos de acuerdo con la siguiente jerarquía:

1. Eliminación;
2. Sustitución;
3. Controles;
4. Señalización/advertencias y/o controles administrativos;
5. Equipos de protección personal.

i) La UCAB debe documentar y mantener actualizados los resultados de la identificación de peligros, evaluación de riesgos, y de los controles determinados.

j) La UCAB debe asegurarse que los riesgos de SySO y los controles determinados se tengan en cuenta cuando se establece, implementa y mantiene el sistema de gestión de SySO.

k) La UCAB debe diseñar e implementar procedimientos de trabajo seguro de acuerdo con los resultados obtenidos durante el proceso de identificación de los mismos y acordes con los riesgos asociados a cada una de las actividades propias del centro de estudio:

1. Físicos.
2. Ergonómicos.
3. Psicosociales.
4. Químicos.
5. Meteorológicos
6. Biológicos.

3.5 Gestión del cambio

a) Deben evaluarse las medidas en SySO de cambios internos (tales como, cambios en la composición de la plantilla o debidos a la introducción de nuevos procesos, métodos de trabajo, estructura organizativa o adquisiciones), así como de cambios externos (por ejemplo, debidos a la modificación de leyes y reglamentos, o a la evolución de los conocimientos en el campo de la SySO, y de la tecnología); y se deben adoptar medidas de prevención adecuadas antes de introducirlos.

b) Se debe proceder a una identificación de los peligros y a una evaluación de los riesgos antes de introducir cualquier modificación, o de utilizar métodos, materiales, procesos o maquinarias nuevas. Esta evaluación debe efectuarse consultando los trabajadores y/o sus representantes, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, según sea el caso.

c) Antes de adoptar la decisión de introducir un cambio hay que cerciorarse de que todos los miembros interesados hayan sido adecuadamente informados y capacitados.

d) En caso de que se introduzcan cambios en el ambiente físico del lugar de trabajo se deben realizar estudios para adecuar los métodos de trabajo así como las máquinas, herramientas y útiles empleados en el proceso de trabajo a las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores, a fin de lograr que la concepción del puesto de trabajo permita el desarrollo de una relación armoniosa entre el trabajador y su entorno, considerando especialmente los artículos 59 y 60 de la LOPCYMAT.

3.6 Adquisiciones

- a) Deben establecerse y mantenerse procedimientos a fin de garantizar que:
1. Se identifiquen, evalúen e incorporen en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero, disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la UCAB en cuanto a los requisitos de seguridad y salud;
 2. Se identifiquen las obligaciones y los requisitos por cumplir en materia de SySO antes de la adquisición de bienes y servicios, y
 3. Se tomen disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.

3.7 Contratación

- a) Se deben adoptar y mantener disposiciones a fin de garantizar que se apliquen las normas de SySO de la UCAB, o cuando menos su equivalente, a los contratistas y sus trabajadores.
- b) Las disposiciones relativas a los contratistas ocupados en el lugar de trabajo de la UCAB deben:
1. Incluir procedimientos para la evaluación y selección de los contratistas;
 2. Establecer medios de comunicación y de coordinación, eficaces y permanentes entre los niveles de la jerarquía y el contratista, antes de iniciar el trabajo. Se incluyen disposiciones relativas a la notificación de los peligros y de las medidas adoptadas para prevenirlos y controlarlos;

3. Comprender disposiciones relativas a la notificación de lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo que pudieran afectar a los trabajadores del contratista en su actividad para la organización;
4. Fomentar en el lugar de trabajo una concienciación de la seguridad y de los riesgos para la salud, e impartir capacitación al contratista o a sus trabajadores, antes o después de que comience el trabajo;
5. Supervisar periódicamente la eficiencia de las actividades de SySO del contratista en el lugar de trabajo, y
6. Garantizar que el contratista cumple con procedimientos y disposiciones relativos a la SySO promovidos por la UCAB.

4. Evaluación y verificación

4.1 Medición y seguimiento del desempeño

a) La UCAB debe establecer, implementar y mantener procedimientos para hacer seguimiento y medir regularmente el desempeño de SySO. Estos procedimientos deben prever:

1. Medidas cuantitativas y cualitativas apropiadas a las necesidades de la UCAB;
2. Seguimiento al grado de cumplimiento de los objetivos de SySO de la UCAB; seguimiento a la eficacia de los controles (tanto para salud como para seguridad);
3. Medidas proactivas de desempeño con las que se haga seguimiento a la conformidad con el programa, controles y criterios operacionales de gestión de SySO;
4. Medidas reactivas de desempeño para seguimiento de enfermedades, incidentes (incluidos los accidentes y casi-accidentes) y otras evidencias históricas de desempeño deficiente en S y SO;
5. Registro suficiente de los datos y los resultados de seguimiento y medición para facilitar el análisis posterior de las acciones correctivas y preventivas.

b) Si se requiere equipos para la medición o seguimiento del desempeño, la UCAB debe establecer y mantener procedimientos para la calibración y mantenimiento de tales equipos. Se deben conservar registros de las actividades de mantenimiento, calibración, y resultados, y en caso de contratar estos servicios, se deben exigir los comprobantes y certificaciones que apliquen al caso.

c) La supervisión debe:

1. Prever el intercambio de información sobre los resultados de la gestión de SySO;
2. Aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces;
3. Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos, y el sistema de gestión de SySO.

4.2 Evaluación del cumplimiento

a) De acuerdo al compromiso de cumplimiento legal, la UCAB debe crear, implementar y mantener procedimientos para evaluar periódicamente el cumplimiento de los requisitos legales aplicables.

b) La UCAB debe mantener registros de los resultados de las evaluaciones periódicas.

c) La frecuencia de la evaluación periódica dependerá de los requisitos legales a evaluar.

d) La UCAB debe mantener registros de los resultados de las evaluaciones.

4.3 Investigación de incidentes

a) La UCAB debe establecer, implementar y mantener procedimientos para registrar, investigar y analizar incidentes, con el fin de:

1. Determinar las deficiencias de SySO subyacentes, y otros factores que podrían causar o contribuir a que ocurran incidentes;
2. Identificar la necesidad de acción correctiva;

3. Identificar las oportunidades de acción preventiva;
 4. Comunicar el resultado de estas investigaciones;
- b) Las investigaciones se deben llevar a cabo de manera oportuna;
- c) Cualquier necesidad identificada de acciones correctivas u oportunidades de acciones preventivas se debe abordar de acuerdo con las partes pertinentes del numeral 4.4
- d) Los resultados de las investigaciones de incidentes se deben documentar y mantener.

4.4 No conformidad, acción correctiva y acción preventiva

- a) La UCAB debe crear, implementar y mantener procedimientos para tratar las no conformidades reales y potenciales, y tomar acciones correctivas y preventivas.
- b) Los procedimientos deben definir los requisitos para:
1. Identificar y corregir las no conformidades, y tomar las acciones para mitigar sus consecuencias de SySO;
 2. Investigar las no conformidades, determinar sus causas, y tomar las acciones pertinentes con el fin de evitar que ocurran nuevamente;
 3. Evaluar la necesidad de acciones para prevenir las no conformidades e implementar;
 4. Las acciones apropiadas definidas para evitar su ocurrencia;
 5. Registrar y comunicar los resultados de las acciones correctivas y las acciones preventivas tomadas, y
 6. Revisar la eficacia de las acciones correctivas y las acciones preventivas tomadas.
- c) Cuando la acción correctiva y la acción preventiva identifican peligros nuevos o que han cambiado, o la necesidad de controles nuevos o modificados, el procedimiento debe exigir que las acciones propuestas sean revisadas a través del proceso de evaluación del riesgo antes de su implementación.

d) Cualquier acción correctiva o preventiva tomada para eliminar las causas de las no conformidades reales o potenciales debe ser apropiada a la magnitud de los problemas, y proporcional a los riesgos de SySO encontrados.

e) La UCAB debe asegurar que cualquier cambio necesario que surja de la acción correctiva y de la preventiva se incluya en la documentación del sistema de gestión de SySO.

4.5 Mejora continua

a) La UCAB debe adoptar y mantener a disposición para la mejora continua de los elementos pertinentes del sistema de gestión de SySO, y del sistema en su conjunto. Estas disposiciones deberían tener en cuenta:

1. Los objetivos de SySO de la UCAB;
2. Los resultados de las actividades de identificación y evaluación de los peligros y de los riesgos;
3. Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia;
4. La investigación de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías;
5. Los resultados del examen realizado por la dirección;
6. Las recomendaciones presentadas por todos los miembros de la organización en pro de mejoras, incluyendo el comité de seguridad y salud laboral;
7. Los cambios en las leyes y reglamentos nacionales, acuerdos voluntarios y convenciones colectivas;
8. La información pertinente nueva, y los resultados de los programas de protección y promoción de la salud.

b) Los procedimientos y los resultados de la UCAB en el campo de la seguridad y la salud deben compararse con otros para mejorar su eficiencia.

4.6 Control de registros

a) La UCAB debe establecer y mantener registros necesarios para demostrar conformidad con los requisitos de su sistema de gestión de SySO, así como demostrar los resultados logrados.

4.7 Auditoría interna

a) La UCAB debe asegurar que las auditorías internas del sistema de gestión de SySO se lleven a cabo a intervalos planificados para:

1. Determinar si el sistema de gestión de SySO cumple con lo planificado para la gestión de SySO, incluidos estos requisitos planteados;
2. Ha sido implementado adecuadamente y se mantiene; y
3. Es eficaz para cumplir con la política y objetivos de la organización;
4. Suministrar información a la dirección sobre los resultados de las auditorías.

b) Los programas de auditorías se deben planificar, establecer, implementar y mantener por la UCAB, con base en los resultados de las evaluaciones de riesgo de sus actividades, y en los resultados de auditorías previas.

c) Los procedimientos de auditoría se deben establecer, implementar y mantener de manera que se tengan en cuenta:

1. Las responsabilidades, competencias y requisitos para planificar y realizar las auditorías, reportar los resultados y conservar los registros asociados; y
2. La determinación de los criterios de auditoría. su alcance, frecuencia y métodos.

d) La selección de los auditores y la realización de las auditorías deben asegurar la objetividad y la imparcialidad del proceso de auditoría.

5. Examen y revisión realizada por la dirección

a) Los exámenes de la dirección deben:

1. Evaluar la estrategia global del sistema de gestión de SySO para determinar si se consiguen los resultados esperados de acuerdo a los objetivos previstos;

2. Evaluar la capacidad del sistema de gestión de SySO para satisfacer las necesidades globales de la organización y de las partes interesadas en la misma, incluidos sus trabajadores y las autoridades normativas;
 3. Evaluar la necesidad de introducir cambios en el sistema de gestión de la SySO, incluyendo la política de SySO, y sus objetivos;
 4. Identificar qué medidas son necesarias para resolver en su momento cualquier deficiencia, incluida la adaptación de otros aspectos de la estructura de la dirección de la organización y de la medición de los resultados;
 5. Presentar los antecedentes necesarios para la dirección, incluida información sobre la determinación de las prioridades, en aras de una planificación útil y de una mejora continua;
 6. Evaluar los progresos conseguidos en el logro de los objetivos de la SySO y en las medidas correctivas, y
 7. Evaluar la eficacia de las actividades de seguimiento con base en exámenes anteriores de la dirección.
- b) Los elementos de entrada para las revisiones por la dirección deben incluir:
1. Los resultados de las auditorías internas y las evaluaciones de cumplimiento con los requisitos legales aplicables y con los otros requisitos que la UCAB suscriba;
 2. Los resultados de la participación y consulta;
 3. Las comunicaciones pertinentes de las partes interesadas externas, incluidas las quejas;
 4. El desempeño de SySO de la UCAB;
 5. El grado de cumplimiento de los objetivos;
 6. El estado de las investigaciones de incidentes, acciones correctivas y acciones preventivas;
 7. Acciones de seguimiento de revisiones anteriores de la dirección.
 8. Circunstancias cambiantes, incluidos los cambios en los requisitos legales y otros relacionados con SySO, y;
 9. Recomendaciones para la mejora.

d) Las salidas de las revisiones deben ser coherentes con el compromiso de la UCAB con la mejora continua y deben incluir las decisiones y acciones relacionadas con los posibles cambios en:

1. Desempeño en SySO;
2. Política y objetivos de SySO;
3. Recursos, y;
4. Otros elementos del sistema de gestión de SySO.

e) Las salidas pertinentes de la revisión deben estar disponibles para:

1. Las personas responsables de los elementos del sistema de gestión de la SySO, para que puedan adoptar las medidas oportunas; y
2. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, los trabajadores y sus representantes.